



Frohn | Meinhold | Schmidt

OUT IM OFFICE?!

Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz







Zitation

Frohn, D., Meinhold, F. und Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz.
Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

Autoren_innen

Prof. Dr. Dominic Frohn
Florian Meinhold
Christina Schmidt

Herausgeber:
IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung



Kooperationspartnerin:



Forschung gefördert durch





Layout, Druck und Versand gefördert durch



Die Dr. Frohn GmbH ist Unterzeichnerin der



Dank: Wer alles zum Erfolg der Studie beigetragen hat.

Meine Freude darüber, dass wir nun – 10 Jahre nach der aufsehenerregenden ersten Studie „Out im Office?!“ – erneut mit so großem Erfolg die aktuelle Studie vorlegen dürfen, ist kaum in angemessene Worte zu kleiden.
Insbesondere bin ich sehr glücklich darüber, dass es uns mit den vorgelagerten, qualitativ orientierten Teilprojekten gelungen ist, die darauffolgende quantitative Forschung als mixed-method-Design um die Perspektiven bisexueller Beschäftigter und Trans*-Personen zu erweitern. Dabei konnten wir den Trans*-Anteil in der Stichprobe verzehnfachen, sodass nun erstmalig belastbare Daten für Trans*-Beschäftigte in Deutschland vorliegen. Gleichzeitig ermöglicht die vorliegende Studie einen Dekadenvergleich zur Arbeitssituation lesbischer und schwuler Beschäftigter, sodass die Entwicklungen hinsichtlich bewährter Konstrukte teilweise sogar von 1997 über 2007 bis 2017 abgebildet werden können. Abschließend wurde im Rahmen des Relaunchs „Out im Office?!“ darauf geachtet, die bereits existenten Forschungsfragen um eine ressourcenorientierte Perspektive zu LSBT*-Beschäftigten zu erweitern, sodass wir auch interessante neue Inhalte vorstellen können.

Ein so aufwändiges Forschungsprojekt mit einer Dauer von insgesamt zwei Jahren benötigt eine entsprechende Förderung. Aus diesem Grund gebührt zunächst mein ganz besonderer Dank der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ohne deren Förderung das Projekt nicht möglich gewesen wäre. Auch der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld möchte ich für ihre Förderung danken. Layout und Druck dieser Publikation wurde ermöglicht durch die Förderung der Stiftung PROUT AT WORK, wofür ich ebenfalls von Herzen Danke sagen möchte.
Mein außerordentlicher Dank gilt den Mitarbeitern_innen im IDA, insbesondere unserem wissenschaftlichen Mitarbeiter Florian Meinhold und unserer studentischen Mitarbeiterin Christina Schmidt, die sich über die Maße im Projekt eingebracht haben. Daneben sind unsere Praktikanten_innen Leona Rütten, Janina Jaspers und Michael Wiens zu nennen, die das IDA mit ausgesprochen hohem Engagement unterstützt haben. Abschließend möchte ich Dominik Neubauer für das approximativ gegen Perfektion gehende Lektorat danken. Da wir – insbesondere im Zusammenhang der Erweiterung um die Perspektive bisexueller und Trans*-Beschäftigter – einen partizipativen Forschungszugang realisieren wollten, ist allen Experten_innen aus den qualitativen Interviews bzw. dem IDA-Experten_innen-Beirat zu danken: Alle haben sich sehr intensiv vor allem hinsichtlich der aus ihrer Perspektive wünschenswerten Fragestellungen und eines adäquaten Wordings eingebracht.
Freilich möchte ich dem wissenschaftlichen Beirat des IDA danken, der im Rahmen des Projekts mehrmals zusammengekommen ist und seine wichtigen Anregungen aus Forscher_innen-Fokus zu den jeweils relevanten Fragestellungen eingebracht hat.
Dass es uns gelungen ist, die Anzahl der Befragten im quantitativen Projekt im gleichen Umfang zu halten bzw. die Zahl sogar noch zu steigern, um belastbare Daten vorlegen zu können, ist besonders erfreulich: In diesem Zusammenhang ist allen zu danken, die dazu beigetragen haben, den Studienaufruf zu distribuieren. Hier sind erneut in besonderem Maße die Fördergeber_innen zu nennen sowie alle weiteren Kooperationspartner_innen.

Abschließend möchte ich meinen Dank an eine besonders zu würdigende Personengruppe richten: Die Befragten der Studie „Out im Office!?“. Hier ist hervorzuheben, dass die mittlere Bearbeitungszeit des Online-Fragebogens bei 50 Minuten lag. Wenn wir ausschließlich die Personen berücksichtigen, die den Bogen bis zum Ende ausgefüllt haben, resultiert daraus eine Gesamt-Bearbeitungszeit von 144.200 Minuten, ergo über 2.400 Stunden investierte Lebenszeit der Personen, die sich beim Ausfüllen des Fragebogens eingebracht haben. Das entspricht einhundert Tagen zeitlichen Investments rund um die Uhr oder – auf den Kontext dieser Untersuchung bezogen – eineinhalb Jahren eingebrachter Arbeitszeit eines_r Vollzeit-Arbeitnehmers_in in Deutschland. Dafür meinen allergrößten Respekt sowie umfassenden Dank!



Ergebnisse

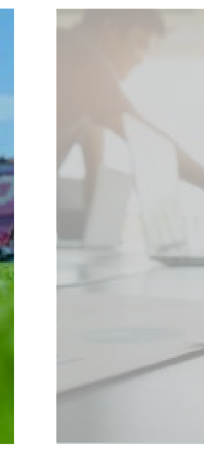
Wie lauten die Antworten auf die gestellten Fragen?



Diskussion



Fazit



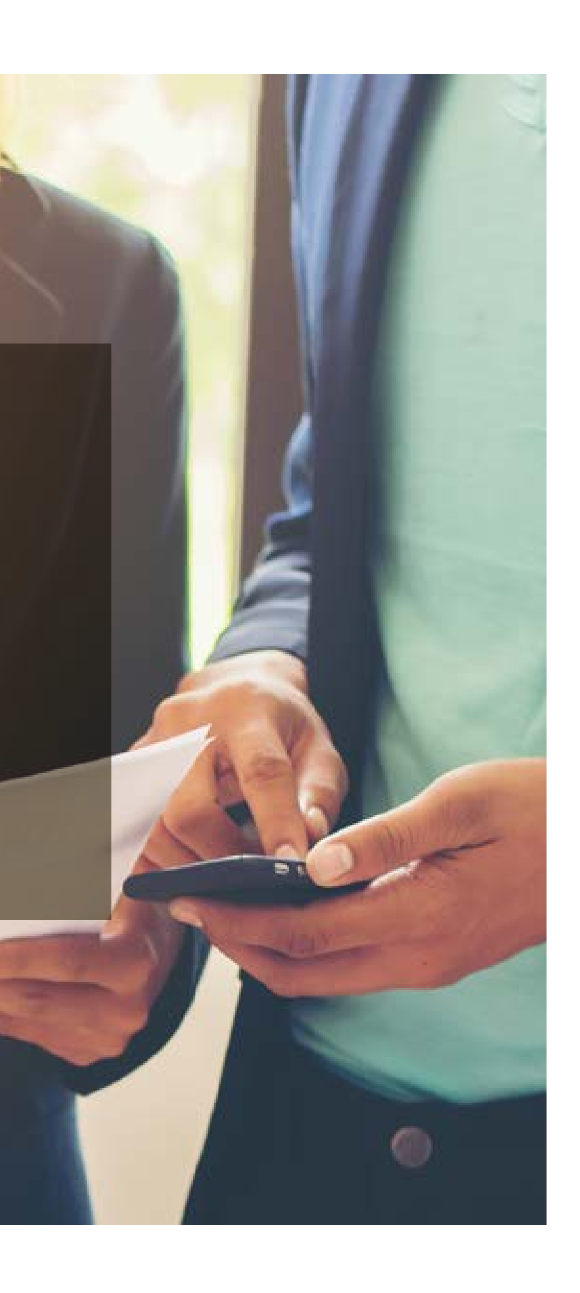
1 METAKOMMUNIKATIVE VORABBEMERKUNG

Was im Sinne diskriminierungssensitiver Sprache wichtig ist, zu sagen…

Mit der Studie „Out im Office?!“ wollten wir die Besonderheiten der Arbeitssituation von Personen verschiedener sexueller Identitäten und Geschlechtsidentitäten erfassen. Die Befragung richtete sich in diesem Zusammenhang an Personen, die sich hinsichtlich der sexuellen Identität als lesbisch, schwul, bi- bzw. pansexuell[1] und/oder hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität in einer der vielfältigen möglichen Formen als trans* identifizieren. Dabei erhielten lesbische, schwule und bi- bzw. pansexuelle Cis-Personen Fragen zum Umgang mit ihrer sexuellen Identität, Trans*-Personen Fragen zum Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität (unabhängig von ihrer jeweiligen sexuellen Identität). Uns ist bewusst, dass auch Trans*-Personen, die sich als lesbisch, schwul oder bisexuell identifizieren, über Erfahrungen mit ihrer sexuellen Identität berichten könnten. Um die Dauer der Befragung jedoch erträglich zu gestalten und einen klaren Fokus zu setzen, bezogen sich die Fragen für Trans*-Befragte ausschließlich auf den Umgang mit der Geschlechtsidentität.

Als Cis-Personen bezeichnen wir Personen, deren Geschlechtserleben mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Als Trans*-Befragte bezeichnen wir Menschen, deren Geschlechtserleben und/oder Geschlechtsausdruck von der Geschlechtszuordnung abweicht, die ihnen zu Beginn ihres Lebens aufgrund körperlicher Geschlechtsmerkmale zugewiesen wurde (vgl. Çetin & Grigowski, 2016; Köllen, 2016). Die zahlreichen Selbstbezeichnungen von Trans*-Menschen spiegeln die Vielfalt wider, in der Geschlechtsidentitäten zum Ausdruck gebracht werden (können). Dabei herrscht derzeit eine angeregte Auseinandersetzung über einen geeigneten Begriff, der von allen der Zielgruppe entsprechenden Menschen akzeptiert wird. Trans* scheint sich derzeit am ehesten durchzusetzen, sodass wir nach

[1] Zur Darstellung der Arbeitssituation von bi- bzw. pansexuellen Personen werden einige Anmerkungen weiter unten in diesem Abschnitt angeführt.



intensiver Rücksprache mit Experten_innen der Trans*-Community und mit Trans*-Personen aus dem Experten_innen-Beirat des IDA im Folgenden von Trans*-Personen sprechen. Auch wenn wir befürchten, dass sich nicht alle Personen mit der Bezeichnung Trans* identifizieren können und/oder wollen, bitten wir an dieser Stelle um Verständnis für diese – im Rahmen der Publikation notwendige – Verkürzung. Gleichzeitig möchten wir betonen, dass sich die Befragung ausdrücklich auch an Personen gerichtet hat, die sich in den binären Geschlechtskategorien nicht wiederfinden, die sich als non-binary persons beschreiben, die sich als Frauen und Männer mit transsexueller Vergangenheit verstehen und/oder sich dem Sammelbegriff Trans* nicht zuordnen möchten. Wir haben uns bemüht an allen Stellen, die eine differenziertere Betrachtung einzelner Trans*-Spezifizierungen notwendig erscheinen lassen, eine entsprechend ausführliche Abbildung zu ermöglichen.
Wie oben beschrieben richtete sich die Befragung ebenfalls an pansexuelle Personen. In der Darstellung der Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der Gesamtzahl beider Gruppen die Ergebnisse gemeinsam berichtet.[2] Werden also nachfolgend Ergebnisse von bisexuellen Personen separat benannt, so beinhaltet diese Auswertung immer die Angaben pan- und bisexueller Befragter.

Abschließend möchten wir betonen, dass wir uns sehr um diskriminierungssensitive Sprache bemühen und bereits in der Konzeption der Studie Fragen, Items und Benennungen generell mit unserem Experten_innen-Beirat abgestimmt haben. Sollte eine Formulierung diesem Anspruch nicht gerecht geworden sein, sind wir bereit zu lernen und offen für Feedback. Generell ist es unsere Intention, durch hochwertige Forschung einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt für alle Personen zu leisten.

[2] Für künftige Forschung wäre es wünschenswert, ausreichend große Substichproben zu generieren, um auch die unterschiedlichen Lebensrealitäten bi- und pansexueller Personen abbilden zu können.

2 EINLEITUNG

Warum eine Studie zu LSBT*-Personen am Arbeitsplatz?!

Es scheint, als wären gerade lesbische, schwule und bisexuelle Personen mehr und mehr in der gesellschaftlichen Mitte angekommen. Während 2007 immer noch 21,6% der Bevölkerung einer Abwertung homosexueller Personen[3] zustimmten, sank diese Zahl 2014 auf 11,8% und 2016 sogar unter 10% (9,7%) (Zick, Küpper & Krause, 2016). Dennoch nehmen 80% der Befragten weiterhin eine Benachteiligung lesbischer, schwuler und bisexueller Personen wahr (Küpper, Klocke & Hoffmann, 2017). 16,5% der Befragten stimmten in einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage von Zick, Küpper und Krause (2016) mit dem Namen „Die gespaltene Mitte" der Aussage zu, dass es „ekelig sei, wenn Homosexuelle sich küssen" (Zick et al., 2016, S. 47). Wird diese Frage nicht in einem Telefoninterview, sondern anonym via Fragebogen gestellt, so geben mehr als doppelt so viele Befragte (38,4%) an, dass ihnen ein öffentlicher Umgang mit Homosexualität, beispielsweise zwei schwule Männer in der Öffentlichkeit küssen zu sehen, unangenehm wäre (Küpper et al., 2017). Auch stimmen rund 12% der Befragten der Aussage zu, dass ihnen eine Zusammenarbeit mit lesbischen und schwulen Kollegen_innen am Arbeitsplatz unangenehm wäre (Küpper et al., 2017). Die Forschungslage zu Trans*-Personen scheint sich von der zu lesbischen und schwulen Personen sehr zu unterscheiden. Erstmals berücksichtigte die Studie „Die gespaltene Mitte" (Zick et al., 2016, S. 47) auch Trans*-Personen: 18,4% der Befragten gaben an, dass „Transsexuelle und Transgender versuchen sollten, nicht so aufzufallen".

Trotz des erkennbaren Rückgangs der offensichtlichen Abwertungen von LSBT*-Personen in der Gesellschaft scheinen weiterhin (subtilere) Diskriminierungsformen in Bezug auf LSBT*-Personen in Form von abwertenden Einstellungen zu bestehen (Küpper et al., 2017; Zick et al., 2016). Einerseits verändern sich die erlebten Diskriminierungsarten von offensichtlichen Abwertungen hin zu Erfahrungen von sozialem Ausschluss und Mikroaggressionen, die häufig mehrdeutig, subtiler und kaum greifbar erscheinen (DeSouza, Wesselmann & Ispas, 2017). Andererseits wird LSBT*-Personen vorgehalten, sich und die eigene sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität in den Vordergrund zu drängen und unangemessen viel Aufmerksamkeit einzufordern. Dabei wird jedoch übersehen, dass LSBT*-Lebensweisen (im Gegensatz zu Heterosexualität und Cis-Identität) auf der Basis heteronormativer Perspektive weiterhin als Abweichung oder Besonderheit betrachtet werden und somit eine höhere Erklärungsnotwen-

[3] Die Abwertung wurde hier über zwei Items erfragt: „Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen." und „Homosexualität ist unmoralisch.".



digkeit resultiert (Frohn, 2007, 2014; Küpper et al., 2017; Zick et al., 2016). So zeigt sich in einer Repräsentativbefragung von Beigang, Fetz, Kalkum und Otto (2017), dass das Risiko, Diskriminierung anhand der sexuellen Identität zu erfahren, für lesbische, schwule, bi-, pan- und asexuelle Personen deutlich höher ist als für heterosexuelle Personen. Während 27,7% der marginalisierten Personengruppen angeben, anhand ihrer sexuellen Identität Diskriminierung erlebt zu haben, sind dies nur 0,9% der heterosexuellen Befragten.

Besonders am Arbeitsplatz sind LSBT*-Personen einem hohen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt (ADS, 2017), was erhebliche Konsequenzen für die (vor allem psychische) Gesundheit erzeugt (Frohn, 2007, 2014; Fuchs, Ghattas, Rinert & Widmann, 2012; Kalkum & Otto, 2017; Kroh, Kühne, Kipp & Richter, 2017; Meinhold & Frohn, 2016). Heteronormativität, Heterosexismus sowie Homo-, Bi- und Trans*-Negativität[4] scheinen nach wie vor in einem auffälligen Maß präsent zu sein (Beigang, Fetz, Foroutan, Kalkum & Otto, 2016; Beigang et al., 2017; Frohn, 2007, 2013, 2014a, 2014b; Knoll, Edinger & Reisbeck, 1997; Küpper et al., 2017; Losert, 2004; Maas, 1996, 1999; Zick et al., 2016; allgemeine Definition von Heteronormativität vgl. Tuider & Lietz, 2003, zu Homophobie und Heterosexismus siehe Fiedler, 2004; Steffens, 1999; Winfield & Spielman, 1995, zu Bi- und Trans*-Phobie siehe Franzen & Sauer, 2010; Köllen, 2013, 2016).

Mit welchem Anteil von potenziell erwerbsfähigen LSBT*-Personen ist eigentlich zu rechnen?

Zum Anteil von LSBT*-Personen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland existieren unterschiedliche Zahlen sowie eine große Streuung in den jeweiligen Schätzungen, die von 1,0% bis 20,0% schwanken (vgl. Brunner & Schweizer, 2016; Diamond, 1993; Fiedler, 2004; Kinsey, Pomeroy & Martin, 1948, 1953; Küpper et al., 2017; Stuber & Iltgen, 2002; für Trans*-Personen siehe Franzen & Sauer, 2010). Aktuelle Zahlen gehen von einem Anteil von 5,9% für Europa (ILGA-Europe, 2017) und 7,4% für Deutschland (Dalia Research, 2017) aus, der sich aus Personen zusammensetzt, die sich als LSBT* identifizieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich in einer aktuellen Umfrage 82% der Frauen und 86% der Männer in Deutschland als ausschließlich heterosexuell beschreiben (Haversath, Gärttner, Kliem, Vasterling, Strauss & Kröger, 2017). Da die Befragten persönlich angesprochen wurden, ist von einer Unterschätzung des Anteils der Personen, die sich als LSBT* identifizieren, auszugehen, sodass die Anzahl von LSBT*-Personen deutlich über den oben genannten Schätzungen liegen sollte. Generell lässt sich festhalten, dass sowohl in persönlichen, telefonischen und Online-Befragungen bei einer Frage zur sexuellen Identität oft eine Antwort verweigert wird: Bei der Messung der sexuellen Identität von Befragten im Soziooekonomischen Panel (SOEP) verweigerten 2016 knapp 13,0% der Befragten eine Antwort, sodass auch diese Autoren_innen eine Unterschätzung des Bevölkerungsanteils postulieren (u.a. auch anhand des Anteil eingegangener Lebenspartnerschaften, Kroh et al., 2017, S. 690). Um wissenschaftlich sauber zu arbeiten, orientieren wir uns jedoch an den geringeren Schätzungen der Dalia Research des Berliner Marktforschungsinstituts und setzen einen Wert von 7,4% an. Im Juni 2017 gab es in Deutschland ca. 41,4 Millionen erwerbstätige Personen (Statistisches Bundesamt, 2017b). Bei einem Anteil von 7,4% können wir daher mindestens mit 3,1 Millionen lesbischen, schwulen, bisexuellen und Trans*-Personen rechnen, die in Deutschland derzeit erwerbstätig sind. Obwohl wir es also mit einer eminent großen Bevölkerungsgruppe zu tun haben, ist die Arbeitssituation von LSBT*-Personen bisher nur wenig systematisch erforscht.

[4] Wir wählen den Begriff Negativität anstelle von Phobie, da eine Phobie ein psychopathologisches Phänomen beschreibt, während Negativität abwertende Einstellungen in den Vordergrund stellt (vgl. Zick et al., 2017).

Wie sieht die Forschungslage zur Arbeitssituation von LSBT*-Personen aus?

Vorwiegend findet Forschung zu LSBT*-Themen im anglo-amerikanischen Raum statt, in Deutschland ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung – in Forschungsprojekten größeren Umfangs – noch eher selten, während sich dies in Abschlussarbeiten von Studierenden zu ändern beginnt. Besonders zu erwähnen ist, dass lesbische Lebensweisen weniger Berücksichtigung finden als schwule (vgl. u.a. Hark, 2000; Losert, 2004; Kuhnen, 2017). Noch weniger Aufmerksamkeit (nicht nur) durch die Forschung erhalten bisexuelle Menschen (vgl. v.a. Frohn, 2014a; Gooß, 2003; Köllen, 2013). Auch zu Trans*-Personen gibt es bisher kaum systematische Untersuchungen (Franzen & Sauer, 2010; Frohn, 2014a; Fuchs et al., 2012), obwohl gerade Vertreter dieser Personengruppe besonders starke Ablehnung und Stigmatisierung bis hin zu Gewalterfahrungen erleben, und zudem schlechtere Karrierechancen aufweisen und häufig in die Erwerbslosigkeit bis hin zur Verarmung geraten (Franzen & Sauer, 2010; Fuchs et al., 2012; Ott, Regli & Znoj, 2017). Dass 30% der Trans*-Personen berichten, vor bzw. während der Transition einen Suizidversuch unternommen zu haben, erscheint vor diesem Hintergrund eine ebenso bedrückende wie verstehbare Folge zu sein (Fuchs et al., 2012). Neben einigen wenigen qualitativen Arbeiten zu lesbischen und schwulen Beschäftigten (Losert, 2004; Maas, 1999; Zillich, 1988), wurde bis zur ersten Auflage von „Out im Office?!“ (Frohn, 2007) nur in wenigen Befragungen (vornehmlich zu Diskriminierung) der Bereich Arbeitsplatz thematisiert, jedoch nicht ausführlich betrachtet (z.B. MFJFG, 1999; MGSFF, 2003). Nur eine quantitative Untersuchung hatte sich in Deutschland zuvor (ausschließlich) mit der Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten auseinandergesetzt (Knoll et al., 1997). Nach zehn Jahren wurde mit „Out im Office?!“ 2007 erstmals die Arbeitsplatzsituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten ausführlich betrachtet. Nach einer ersten qualitativen Auseinandersetzung mit Spezifika für bisexuelle Arbeitnehmer_innen und Trans*-Beschäftigte (Frohn, 2013), legte Frohn 2014 in einer Reanalyse der Daten aus „Out im Office?! 2007“ einen ersten quantitativen Fokus auf bisexuelle und Trans*-Beschäftigte, um deren Arbeitssituation mit der lesbischer und schwuler Beschäftigter vergleichen zu können. Es zeigte sich, dass bisexuelle und Trans*-Beschäftigte von mehr Diskriminierungserfahrungen als lesbische und schwule (Cis-)Beschäftigte berichten (Frohn, 2014b). Insgesamt ist die bestehende Forschung zu LSBT*-Personen eher defizitorientiert ausgerichtet und fokussiert überwiegend Benachteiligungserfahrungen, sodass eine ressourcenorientierte Perspektive ergänzend sinnvoll erscheint (vgl. Frohn, 2013, 2014a, 2014b).

Was hat sich in den letzten zehn Jahren verändert?

Seit der letzten Befragung von „Out im Office?!“ hat sich juristisch und gesellschaftlich einiges zu Gunsten von LSBT*-Lebensweisen verändert. Auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene gab es vielfältige Bemühungen zur Förderung der Gleichberechtigung von LSBT*-Personen (FRA, 2017). Seit über zehn Jahren ist in Folge der Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union (Europäische Kommission, 2005a) sowohl im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthalten, dass Benachteiligungen anhand der sexuellen Identität oder des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen sind (Franzen & Sauer, 2010; Stuber, 2006). Mit dem Vertrag von Lissabon im Jahr 2007 und der Annahme der Charta der Grundrechte im Jahr 2009 positionierte sich die EU deutlich für die Rechte von LSBT*-Personen: So verbietet Artikel 21 der Charta der Grundrechte jede Diskriminierung anhand des Geschlechts oder der sexuellen Ausrichtung (FRA, 2013, 2017; Holzleithner, 2017; Rada, 2016). 2013 verabschiedete die Europäische Union die Leitlinien zur Förderung und zum Schutz der Ausübung aller Menschenrechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender- und Intersexuellen Personen mit expliziten Maßnahmen gegen Diskriminierung und für Entkriminalisierung (Council of the European Union, 2013). In Deutschland erfolgte 2013 mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz die steuerrechtliche Gleichstellung



unabhängig von der sexuellen Identität. Seit 2001 kann in Deutschland die Eingetragene Lebenspartnerschaft geschlossen werden, dies ist jedoch erst seit 2011 in allen Bundesländern auch im Standesamt möglich (LSVD, 2017). 2017 beschloss der Deutsche Bundesrat schließlich endgültig die Ehe-Öffnung, nachdem schon im Jahr 2016 83% der deutschen Gesellschaft die Eheöffnung befürworteten (Küpper et al., 2017). Im Zusammenhang mit dem Transsexuellengesetz wurde 2008 das Scheidungsgebot und 2011 der Zwang körperangleichende Maßnahmen für die Personenstandsänderung durchzuführen für Trans*-Personen aufgehoben. Im Jahr 2018 soll Transsexualität international voraussichtlich nicht mehr als psychische Störung klassifiziert werden (Bereswill & Ehlert, 2017; Trans-Ident e.V., 2017). Im Vergleich zu anderen europäischen Mitgliedsstaaten stagniert jedoch der Ausbau von LSBT*-Rechten in Deutschland – trotz einiger Fortschritte (Rada, 2016), und es gibt nach wie vor Rechtsschutzlücken und Defizite bei der Wahrnehmung von Antidiskriminierungsrechten (Althoff, 2017).
Nicht nur durch diese europäischen und deutschen Gesetzesinitiativen sowie Antidiskriminierungsaktivitäten rücken die Themen sexuelle Identität und Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zunehmend in den Fokus betrieblicher Praxis. Auch die starke Etablierung von Diversity Management in Arbeitskontexten, also das bewusste Einbeziehen von Vielfalt in Unternehmensprozesse (vgl. Charta der Vielfalt, 2013; Deutsche Gesellschaft für Personalführung [DGFP], 2003; Stuber, 2004; Völklinger Kreis, 2015; zu Transidentität im Diversity Management siehe Köllen, 2016; für einen Überblick zu Diversity Kompetenz siehe Genkova & Ringeisen, 2016a, 2016b), gesamtgesellschaftliche Ausdifferenzierungen und eine stärkere (auch mediale) Präsenz von LSBT*-Themen, erfordern – gerade nach dem Ablauf einer Dekade – nun eine erneute Betrachtung der Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten und eine umfassende Erstbetrachtung der Situation für bisexuelle und transgeschlechtliche Arbeitnehmer_innen.

FAZIT

Obwohl wir es mit einer großen Bevölkerungsgruppe zu tun haben, die nach wie vor Benachteiligung erfährt, existiert wenig bemerkenswerte Forschung zur Arbeitssituation von LSBT*-Personen. Da sich in den letzten zehn Jahres einiges verändert hat und insbesondere systematische Untersuchungen zu bisexuellen und Trans*-Personen fehlen, ist das Ziel der Neuauflage von „Out im Office?!“, zu prüfen, ob und in welcher Qualität sich die Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten verändert hat, und wie sich davon die Arbeitssituation bisexueller und Trans*-Personen unterscheidet.



3

LSBT* AM ARBEITSPLATZ

Was soll in der Studie untersucht werden?

Neben den beschriebenen juristischen Entwicklungen fanden – gerade in großen Unternehmen – Veränderungen im Umgang mit (personaler) Vielfalt statt, die auch den Umgang mit LSBT*-Themen verändert haben. „Diversity Management" (vgl. Charta der Vielfalt, 2013; Genkova & Ringeisen, 2016a, 2016b; Stuber, 2004; Völklinger Kreis, 2011, 2013, 2015) beschreibt ein ursprünglich aus den USA stammendes Management-Konzept in der Wirtschaft, bei dem es zentral um die Wahrnehmung der Vielfalt menschlicher Identitäten geht – der daraus resultierenden Unterschiede, aber auch der Gemeinsamkeiten. Diversity Management regt dazu an, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Mitarbeiter_innen (aber auch der Kunden_innen) wahrzunehmen, wertzuschätzen und einzubeziehen – mit dem Ziel die vielen Potenziale, die vorhanden sind, auch effektiv nutzen zu können (vgl. u.a. Charta der Vielfalt, 2013; DGFP, 2003; Europäische Kommission, 2005a; Genkova & Ringeisen, 2016a, 2016b; Stuber, 2004; Völklinger Kreis, 2015). Die Individualität eines Menschen wird dabei von unzählbar vielen, teilweise auch veränderlichen Eigenschaften determiniert. Dennoch gibt es einige Ausprägungen dieser Individualität, die bei jedem Menschen relativ stabil grundlegende Facetten beschreiben. Der Diversity-Gedanke stellt dabei sechs Hauptmerkmale der Vielfalt – die so genannten Kerndimensionen – heraus (vgl. Abb. 1): Geschlecht bzw. Gender, Ethnizität/Nationalität, Lebensalter, sexuelle Identität, Befähigung/Behinderung und religiöse Anschauung (vgl. u.a. DGFP, 2003; Europäische Kommission, 2005b; Frohn, 2006, 2007; Genkova & Ringeisen, 2016a, 2016b; Stuber, 2004). Zu diesen Facetten können noch weitere Faktoren hinzukommen, z.B. Status in der Hierarchie einer Organisation, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, (Mutter-)Sprache(n),

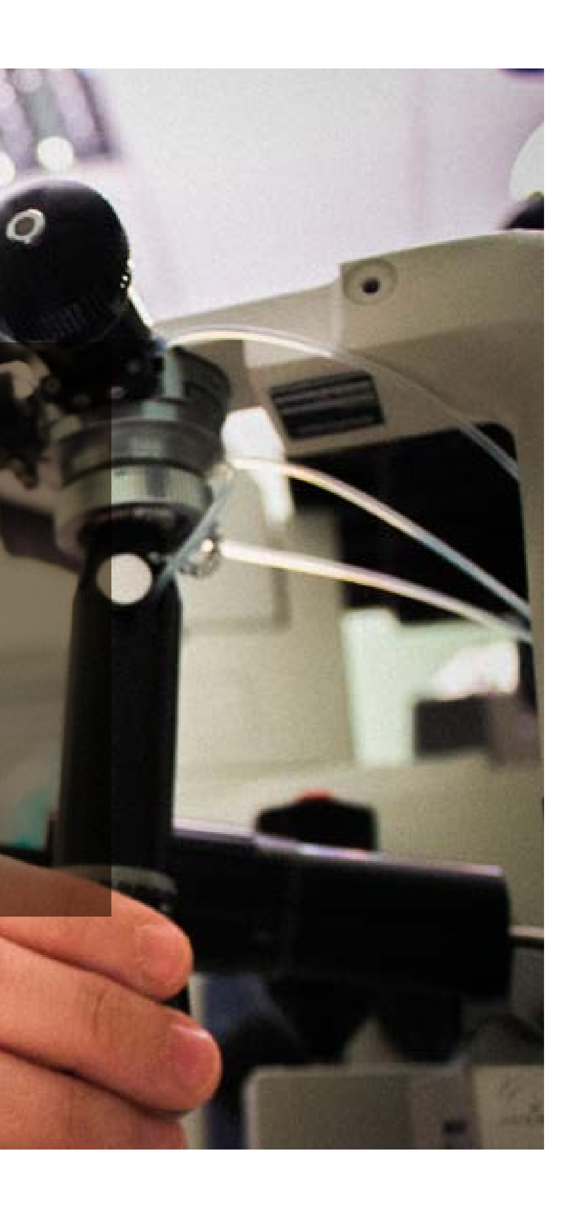


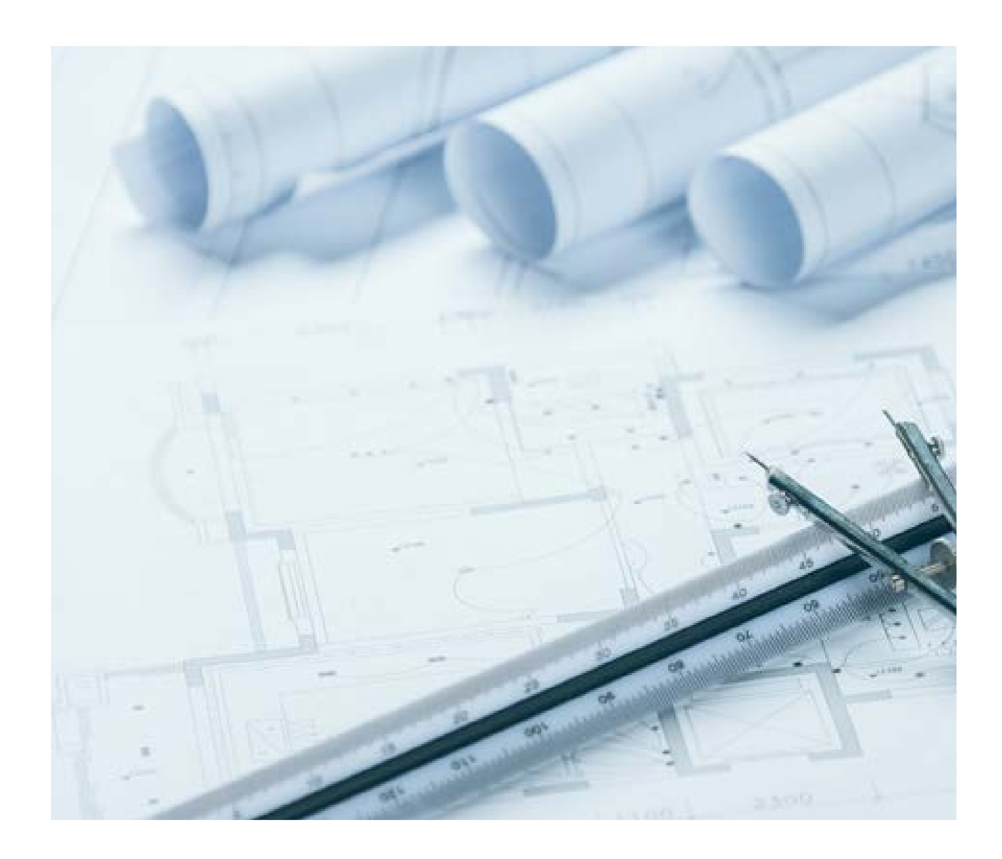


Abb. 1: Kerndimensionen von Diversity

Lebens-/Familienstand, Ausbildungs- bzw. Bildungsabschlüsse, Kompetenzen und Qualifikationen. Dass große Unternehmen Diversity Management betreiben, hat neben ethischen und juristischen selbstverständlich auch ökonomische Gründe, jedoch ist hier nicht genug Raum, um darauf einzugehen (dazu im Speziellen siehe Frohn, 2006).

Wie gestaltet sich Diversity-Management in der Praxis?

Diversity Management hat sowohl unternehmenspolitische, -strukturelle sowie -kulturelle Voraussetzungen und Konsequenzen: Unternehmenspolitisch sind Antidiskriminierungsrichtlinien oder z.B. Betriebsvereinbarungen ein wesentlicher Bestandteil eines erfolgreichen Diversity Managements. Die Unternehmensstruktur entwickelt sich z.B., weil es Mitarbeiter_innen gibt, die zum Thema Chancengleichheit und Diversity tätig sind. Unternehmenskultur entwickelt sich auf der Basis dieser politischen wie strukturellen Voraussetzungen u.a. durch Diversity-(Awareness)Trainings (vgl. Frohn 2007, 2014a; Stuber, 2004), die die Beschäftigten für die Vielfalt der Mitarbeiter_innen sensibilisieren sollen. Auch entstehen (durch das Unternehmen initiiert oder selbstständig organisiert) im Kontext der kulturellen Entwicklungen Mitarbeiter_innen-Netzwerke, die Möglichkeiten zum Austausch und Networking bieten. So gibt es in immer mehr großen Unternehmen in Deutschland LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke (beispielhaft genannt: bei Ford: Ford GLOBE, bei IBM: EAGLE@IBM, bei der deutschen Bank: dbPride, bei der Deutschen Telekom AG: queer*beet* (siehe jeweils Linkverzeichnis)).



Über die Unternehmensebene hinaus hat sich die LSBT*-Community weiterentwickelt und fein ausdifferenziert, sodass sich einige unterschiedliche Berufsverbände oder Interessengruppen, deren Verbindung in der (Berufs-)Identität besteht, etabliert haben. Eine Auswahl sei kurz dargestellt (ausführliche Darstellung siehe Linkverzeichnis):

- AHsAB (Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr)
- BASG (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule im Gesundheitswesen)
- BASJ (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule Juristen)
- BLSJ (Bund lesbischer und schwuler JournalistInnen)
- Bundesvereinigung Trans*
- LSVD (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland)
- PROUT AT WORK (Interessenvertretung der LGBT-Mitarbeiternetzwerke)
- VelsPol (Mitarbeiternetzwerk für LSBTI in Polizei, Justiz und Zoll)
- VLSP* (Verband für lesbische, schwule, bisexuelle, Trans*, intersexuelle und queere Menschen in der Psychologie)
- Völklinger Kreis (Berufsverband schwuler Führungskräfte)
- Wirtschaftsweiber (bundesweites Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte)

Somit gibt es einige Foren, in denen sich LSBT*-Personen über (Berufs-)Identität vernetzen und austauschen.

FAZIT

Innerhalb der letzten 20 Jahre haben juristische, gesamtgesellschaftliche und unternehmenskulturelle Entwicklungen sowie eine zunehmende Ausdifferenzierung der LSBT*-Selbstorganisation dazu beigetragen, die Situation von LSBT*-Personen am Arbeitsplatz maßgeblich zu verändern.

Vier Leitmotive stehen im Vordergrund der Untersuchung

1. Analyse der Arbeitssituation lesbischer und schwuler Mitarbeiter_innen in Dekaden

2. Erhebung der Spezifika der Arbeitssituation von bisexuellen Arbeitnehmern_innen

3. Erhebung der Spezifika der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten

4. Entwicklung einer ressourcen- und kompetenzorientierten Perspektive auf LSBT*-Personen

Vor dem Hintergrund dieser Leitmotive ergeben sich aufbauend auf den Erkenntnissen der Erstauflage der Studie „Out im Office?!“ (Frohn, 2007) konkrete Fragen, die es mit der vorliegenden Studie zu beantworten gilt:

1 Wie viele lesbische und schwule Personen gehen heute offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um? Wie offen können bisexuelle Arbeitnehmer_innen sein? Und wie gestalten Trans*-Personen den Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz?

2 Welche persönlichen Faktoren der Befragten nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität? (z.B. Lebensalter, Lebensstand, berufliche Position, religiöse Anschauung)

3 Welche Faktoren der Organisation nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität? (z.B. Branche, Unternehmensgröße, Netzwerk bzw. Berufsverband für LSBT*-Personen, Diversity Management, Unternehmenskultur bezüglich LSBT*-Personen)

4 Welche Akzeptanzerfahrung machen die Befragten bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz erwarten die Personen, die nicht offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen?

5 Welche Diskriminierungserfahrung machen die Befragten? In welchen Bereichen erleben die Befragten Schlechterbehandlung?

6 Wozu führt ein offener bzw. ein verschlossener Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität? Welche Konsequenzen hat das für die Menschen und die Organisation (z.B. Ressourcen, psychosomatische Beschwerden, Verbundenheit mit dem eigenen Unternehmen, Arbeitszufriedenheit)? Suchen die Befragten sich Unternehmen oder Dienstleistungen danach aus, wie „LSBT*-freundlich“ Arbeitgeber_innen sind?

7 Welche Kompetenzen konnten LSBT*-Personen aufgrund ihrer biografischen Erfahrungen potenziell entwickeln und können diese nun bei ihrem_r Arbeitgeber_in einbringen?



4 METHODE

Wie wurde die Befragung organisiert?

Die vorliegende Untersuchung kombiniert qualitative und quantitative Methoden im Sinne einer optimalen Gegenstands-Methodik-Interaktion als mixed-method-Design (dazu siehe Schreier, 2017), d.h., dass vor der eigentlichen primär quantitativ ausgerichteten Online-Befragung qualitative Interviews jeweils mit Trans*- sowie mit bisexuellen Experten_innen durchgeführt wurden. Dies diente dazu, qualitativ erste Erkenntnisse über die Arbeitssituation von Trans*- und bisexuellen Personen zu generieren. Die so gewonnenen Ergebnisse wiederum bildeten die Grundlage für die Erstellung angemessener Fragen bzw. Items für Trans*- und bisexuelle Personen im Rahmen der sich anschließenden quantitativen Forschung. Die Kombination aus qualitativen Interviews und quantitativer Befragung bietet somit die Möglichkeit, sowohl in der Tiefe wie in der Breite vorzugehen und auf diese Weise einen holistischen Überblick über die aktuelle Situation der LSBT*-Personen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft zu geben.

Von Oktober bis Dezember 2015 wurden mit 12 Trans*-Experten_innen bzw. Trans*-Beratern_innen, und von April bis Juli 2016 mit 5 bisexuellen (Alltags-)Experten_innen halbstandardisierte Interviews zum Thema Trans*- bzw. bisexuelle Personen in Arbeit geführt, um auf Grundlage dieser Expertise Erkenntnisse auf einer übergeordneten Ebene, die über individuelle, persönliche Erfahrungen hinausgehen, zu generieren. Diese Interviews wurden transkribiert und in einem inhaltsanalytischen Verfahren deduktiv-induktiv ausgewertet. Die Ergebnisse sind an anderer Stelle bereits ausführlich dargelegt und finden sich bei näherem Interesse frei verfügbar auf der Homepage des IDA (Frohn & Meinhold, 2016a, 2016b).
Die quantitative Untersuchung fand wie bereits 2007 als Online-Befragung statt. Der Fragebogen war im von Februar bis Mai 2017 online zu erreichen. Nachdem zu Beginn der Erhebungsphase die Studienaufrufe versandt wurden, erfolgte nach der Hälfte sowie zum Ende des Befragungszeitraums ein Reminderversand mit ähnlichem Inhalt.
Wie wurde auf die Befragung aufmerksam gemacht? Um eine möglichst umfassende Stichprobe zu erhalten und Verzerrungen zu vermeiden, wurde die Verteilung des Fragebogens über „Sechs Hauptkanäle" (siehe Abb. 2) durchgeführt:



Über den Verteiler des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung wurden Personen erreicht, die sich in früheren Untersuchungen für weitere Befragungen bereiterklärt haben.

Über die Verteiler der Fördergeber_innen der Studie (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, PROUT AT WORK Stiftung, Bundesstiftung Magnus Hirschfeld) wurde der Studienaufruf weitergeleitet.

Sämtliche bekannte LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke und (Berufs-)Verbände wurden kontaktiert und gebeten, den Studienaufruf über ihre Verteiler an ihre Mitglieder zu senden.

Auch wurde über LSBT*-Organisationen der Hinweis auf den Fragebogen verschickt, so wurde z.B. entweder in Newslettern, auf der ihrer Homepage oder über soziale Netzwerke auf die Befragung hingewiesen (z.B. LSVD, Enough is Enough etc., siehe Linkverzeichnis).

Über Diversity-Organisationen bzw. Organisationen aus der horizontalen (d.h. zielgruppenübergreifenden) Antidiskriminierungsarbeit wurde der Hinweis auf den Fragebogen in ihrem Newsletter, auf ihrer Homepage oder über soziale Netzwerke publiziert, so z.B. Charta der Vielfalt (siehe Linkverzeichnis)

Über die (Mainstream- und LSBT*-)Presse, so z.B. auf dem Internetportal Queer (siehe Linkverzeichnis).

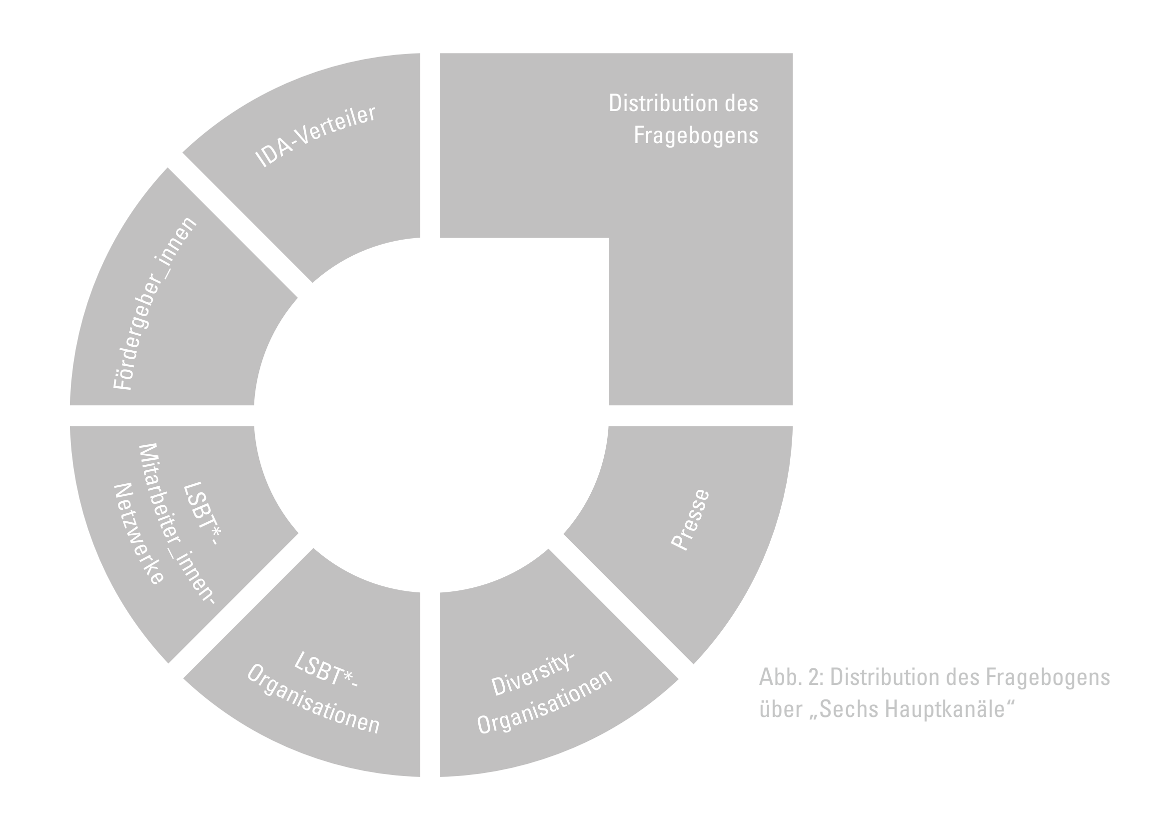


Abb. 2: Distribution des Fragebogens über „Sechs Hauptkanäle“



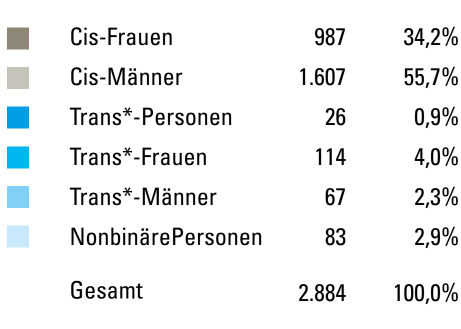
Die Startseite der Online-Befragung haben im Zeitraum vom 14.02. bis zum 03.05.2017 insgesamt 12.301 Personen besucht und sich über die Befragung informiert. 5.721 Personen haben die darauffolgende erste Fragebogenseite besucht. Das bedeutet, dass sich 46,5% der Personen, die die Startseite angeschaut haben, für eine Teilnahme an der Befragung entschieden haben.
Von diesen 5.721 Personen haben 3.181 Personen den Fragebogen vollständig bearbeitet. Das heißt, dass über die Hälfte der Befragten (55,6%) den Fragebogen bis zur letzten Fragebogenseite bearbeitet hat, während von den Besuchern_innen der Online-Befragung 25,9% den Fragebogen vollständig bearbeitet haben. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer der Personen, die den Fragebogen bis zur letzten Seite ausgefüllt haben, lag bei ca. 50 Minuten.

Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten von 2.884 Personen berücksichtigt. Die Daten folgender Gruppen wurden nicht verwendet, weil zu erwarten ist, dass sich deren Arbeitssituation von derjenigen der LSBT*-Personen aus Deutschland unterscheidet und/oder die Ergebnisse dadurch verzerrt würden:

- Teilnehmer_innen, die nicht in Deutschland leben
- Heterosexuelle Cis-Teilnehmer_innen
- Asexuelle Cis-Teilnehmer_innen
- Befragte, die an einer LSBT*-Arbeitsstelle tätig sind oder überwiegend mit LSBT*-Kollegen_innen arbeiten



In der folgenden Abbildung werden die absoluten Zahlen sowie die gültigen Prozentzahlen der Verteilung der Geschlechtsidentität aufgezeigt (Abb. 3): 89,9% der Befragten sind cis-geschlechtlich. 10,1% sind transgeschlechtlich.



Cis-Frauen	987	34,2%
Cis-Männer	1.607	55,7%
Trans*-Personen	26	0,9%
Trans*-Frauen	114	4,0%
Trans*-Männer	67	2,3%
NonbinärePersonen	83	2,9%
Gesamt	2.884	100,0%

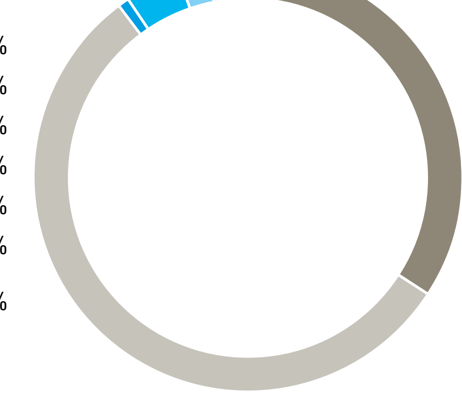
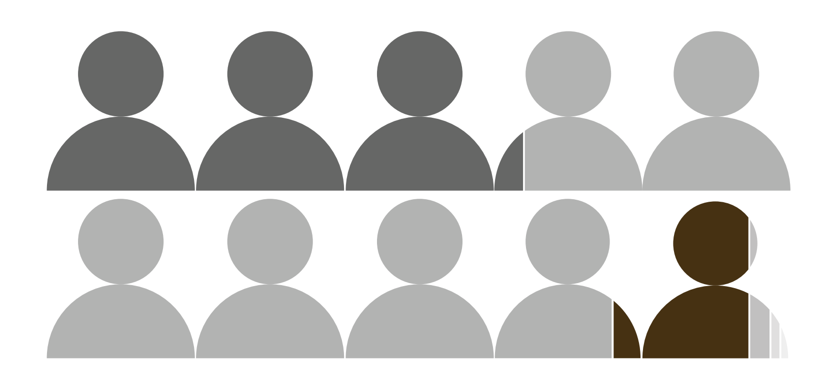


Abb. 3: Geschlecht

Abbildung 4 zeigt die Verteilung der sexuellen Identität. Der Anteil der bi- und pansexuellen Befragten liegt auch bei etwa einem Zehntel der Stichprobe (10,8%).



Lesbisch	926	32,1%
Schwul	1.569	54,4%
Bi- & pansexuell	311	10,8%
Keine Angabe	44	1,5%
Heterosexuell	21	0,7%
Asexuell	13	0,5%
Gesamt	2.884	100,0%

Abb. 4: Sexuelle Identität

Über die Auswertung per Kreuztabelle (Tab. 1) wird deutlich, in welchem Verhältnis sexuelle und Geschlechtsidentität stehen. Für die Auswertung werden folglich 845 lesbische Cis-Frauen, 1.540 schwule Cis-Männer, 209 bi- und pansexuelle Cis-Frauen und -Männer sowie 290 Trans*-Personen betrachtet.

Sexuelle Identität		Cis	Trans*	Gesamt
lesbisch	Anzahl	845	81	926
	% innerhalb von sexuelle Identität	91,3%	8,7%	100,0%
	% der Gesamtzahl	29,3%	2,8%	32,1%
schwul	Anzahl	1.540	29	1.569
	% innerhalb von sexuelle Identität	98,2%	1,8%	100,0%
	% der Gesamtzahl	53,4%	1,0%	54,4%
bisexuell	Anzahl	169	44	213
	% innerhalb von sexuelle Identität	79,3%	20,7%	100,0%
	% der Gesamtzahl	5,9%	1,5%	7,4%
pansexuell	Anzahl	40	58	98
	% innerhalb von sexuelle Identität	40,8%	59,2%	100,0%
	% der Gesamtzahl	1,4%	2,0%	3,4%
heterosexuell	Anzahl	0	21	21
	% innerhalb von sexuelle Identität	0,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	0,0%	0,7%	0,7%
asexuell	Anzahl	0	13	13
	% innerhalb von sexuelle Identität	0,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	0,0%	0,5%	0,5%
keine Angabe	Anzahl	0	44	44
	% innerhalb von sexuelle Identität	0,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	0,0%	1,5%	1,5%
Gesamt	Anzahl	2.594	290	2.884
	% innerhalb von sexuelle Identität	89,9%	10,1%	100,0%

Tab. 1: Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität

Das durchschnittliche Lebensalter der Befragten liegt bei rund 38 Jahren. Eine zusammengefasste Darstellung des Lebensalters in 6-Jahres-Clustern ist in der folgenden Abbildung (Abb. 5) dargestellt (es haben sich nur wenige Befragte über 64 Jahren beteiligt):

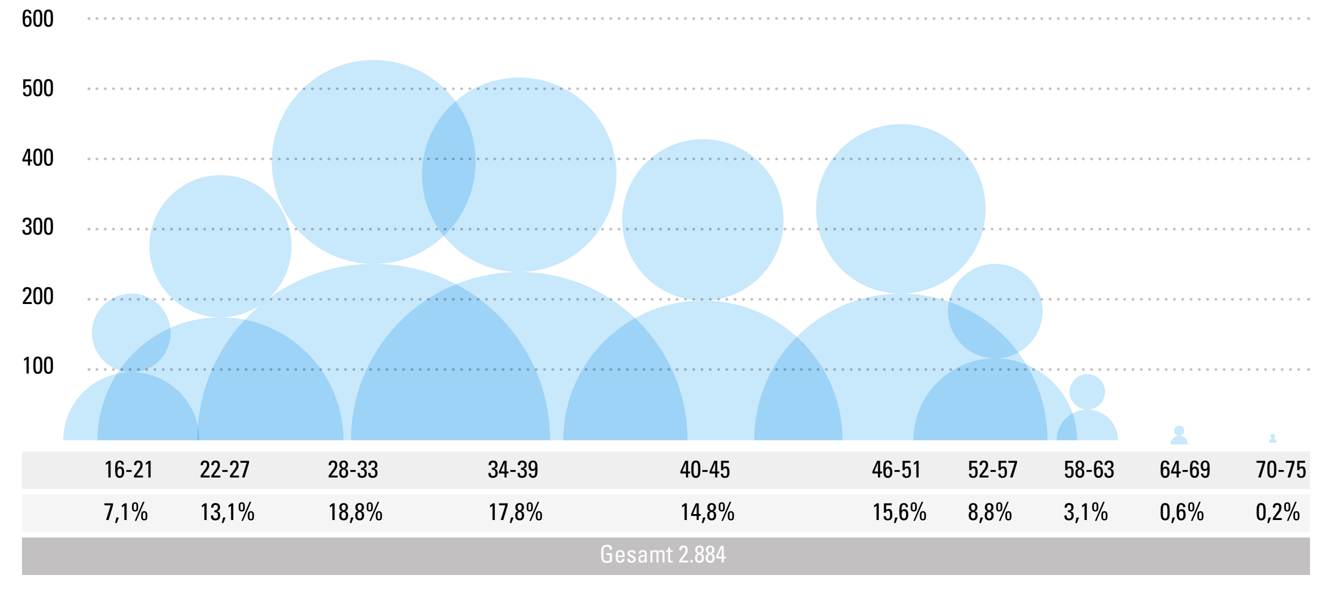


Abb. 5: Lebensalter

841 aller Befragten geben an in keiner Partnerschaft zu leben, 1.917 Personen leben aktuell in einer Partnerschaft und 40 Personen in mehreren Partnerschaften. Dies entspricht bei diesen 2.798 Nennungen einem Verhältnis von 70% in Partnerschaft(en) zu 30% ohne Partnerschaft und deckt sich mit dem Durchschnitt der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland (Krack-Rohberg, Rübenach, Sommer & Weinmann, 2016). Dabei scheinen sich Trans*-Personen im Vergleich zu LSB-Personen etwas seltener in Partnerschaften zu befinden. Neben bestehender Partnerschaft(en) wurde auch der offizielle Familienstand erfragt, welcher in Abbildung 6 dargestellt wird. Hier zeigt sich, dass 30% der lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen verpartnert sind, bei Trans*-Personen sind dies knapp 8%. Fast 16% der Trans*-Personen sind dafür jedoch verheiratet. Fast 8% der Trans*-Personen sind geschieden. Dieser Wert könnte auf die ursprünglichen Bedingungen des Transsexuellen-Gesetzes zurückzuführen sein, nach denen sich bis ins Jahr 2009 verheiratete Trans*-Personen scheiden lassen mussten, um körperangleichende Maßnahmen durchführen zu dürfen.

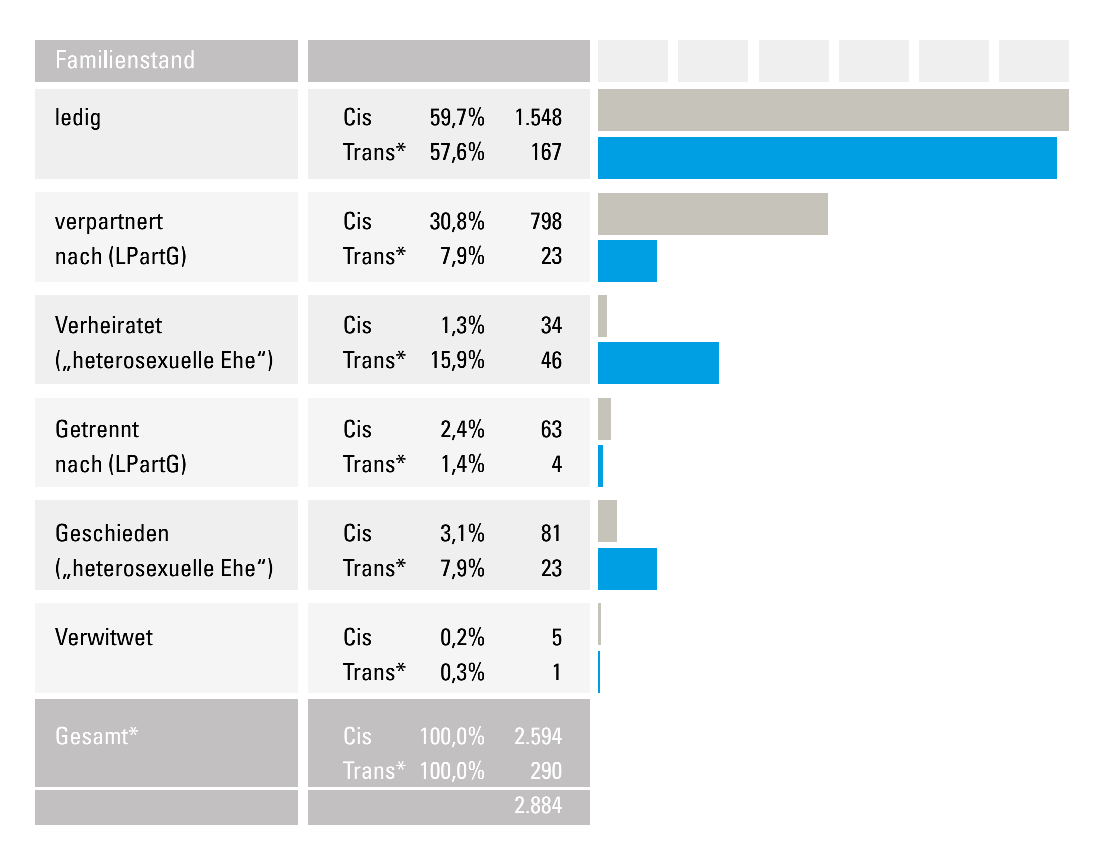


Abb. 6: Familienstand. Abgebildet sind die Häufigkeiten für den Familienstand mit den dazugehörigen Prozentangaben. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Cis- bzw. Trans*-Personen.
*Der Gesamtwert beinhaltet 3,1% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

Partnerschaft	Cis	Trans*	Gesamt
Ich lebe aktuell in keiner Partnerschaft.	733 28,3%	108 37,2%	841 29,2%
Ich lebe aktuell in einer Partnerschaft.	1.770 68,2%	147 50,7%	1.917 66,5%
Ich lebe aktuell in mehreren Partnerschaften.	26 1,0%	14 4,8%	40 1,4%
Gesamt*	2.594 100,0%	290 100,0%	2.884 100,0%

Tab. 2: Partnerschaftssituation. Dargestellt sind die Häufigkeiten für die derzeitige Partnerschaftssituation mit den dazugehörigen Prozentangaben. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Cis- bzw. Trans*-Personen.
*Der Gesamtwert beinhaltet 3,0% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

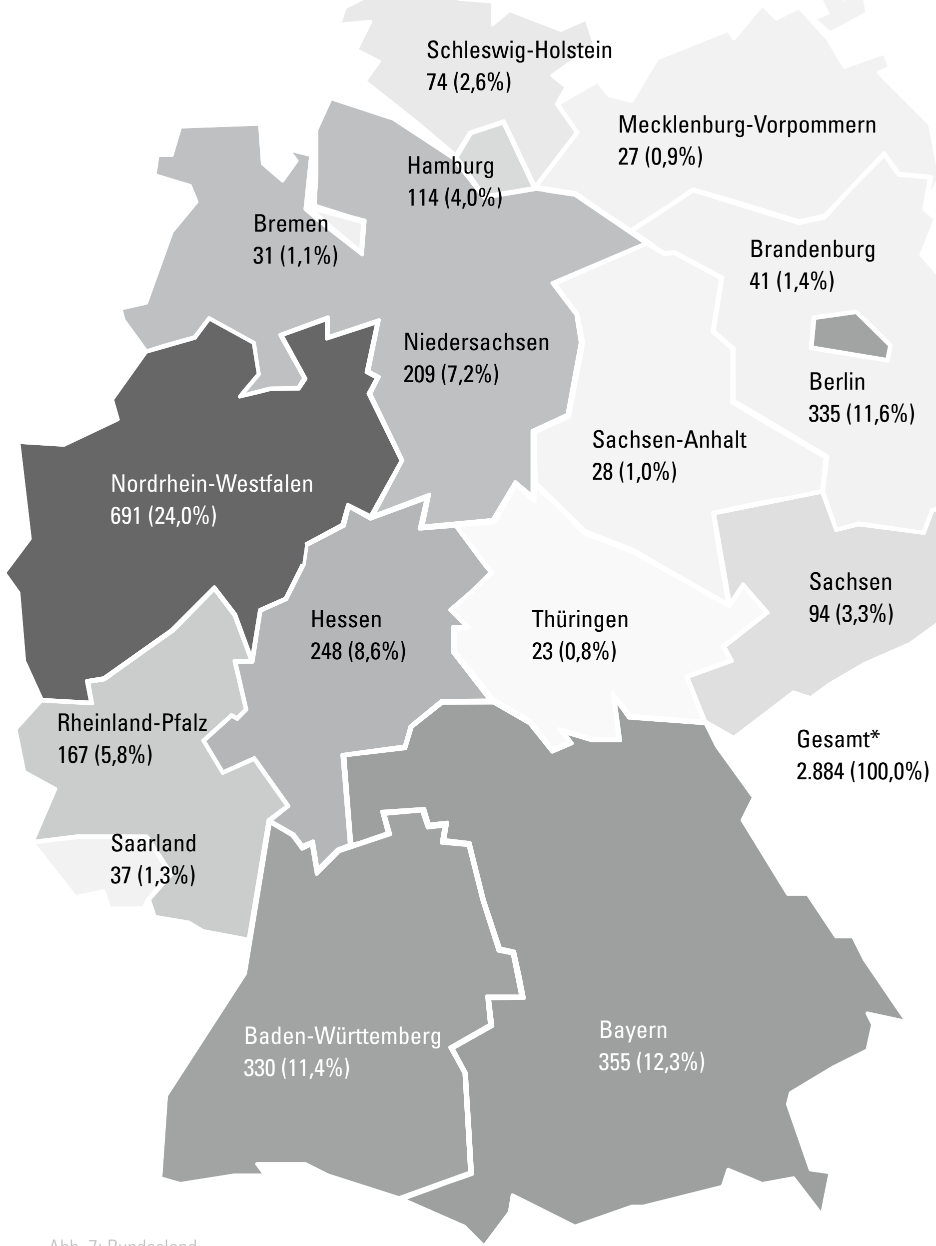


Abb. 7: Bundesland
*Der Gesamtwert beinhaltet 2,8% der Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

Abbildung 7 stellt dar, wie viele der Befragten aus den verschiedenen Bundesländern kommen. Es zeigt sich deutlich, dass fast ein Viertel der Befragten (24,0%) aus Nordrhein-Westfalen stammt. Mit jeweils über 10% kommen die meisten Befragten weiterhin aus Bayern, Berlin und Baden-Württemberg.

Über ein Drittel der Befragten lebt allein in einem Haushalt. 56,0% der Cis-Personen und 42,8% der Trans*-Personen leben zu zweit. Mit drei oder mehr Personen leben 7,4% der Cis-Personen und 18,6% der Trans*-Personen zusammen. 11,3% der Cis-Personen und 17,6% der Trans*-Personen geben an, Kinder zu haben. Von diesen leben mehr als die Hälfte der Cis-Befragten (56,1%) und mehr als ein Viertel der Trans*-Befragten (27,5%) mit einem Kind im Haushalt zusammen. Mit zwei Kindern leben 16,0% der Cis- und 21,6% der Trans*-Personen, mit drei 3,7% und 7,8%. Die restlichen Personen machen keine Angabe. Bei mehr als der Hälfte dieser Cis-Befragten handelt es sich dabei um leibliche Kinder. Bei Trans*-Personen mit Kindern liegt dieser Wert bei 76,5%. Abbildung 8 stellt die Verteilung der verschiedenen Antwortmöglichkeiten genauer dar.

Mit 2.706 Befragten hat ein Großteil (93,8%) die deutsche Staatsbürgerschaft. 3,3% (95) haben eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft und 2,7% (77) geben an, über die deutsche und eine weitere Staatsbürgerschaft zu verfügen. 6 Personen (0,2%) machten hier keine Angabe. Dementsprechend gab ein Großteil (94,9%) der Befragten an, in Deutschland geboren zu sein. Bei 86,8% der Befragten sind beide Elternteile ebenfalls in Deutschland geboren.

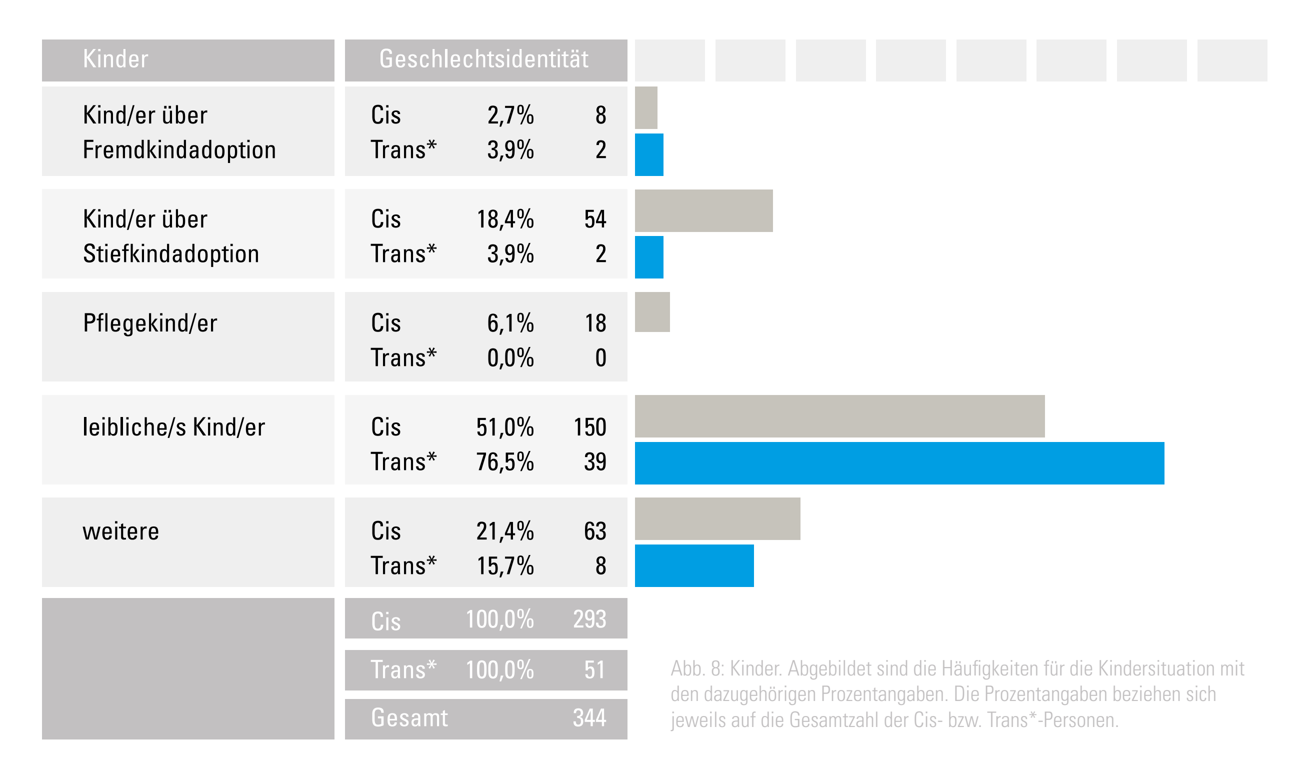


Abb. 8: Kinder. Abgebildet sind die Häufigkeiten für die Kindersituation mit den dazugehörigen Prozentangaben. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Cis- bzw. Trans*-Personen.

Die religiöse Anschauung ist bei den Befragten nicht sehr heterogen. Nur neun Personen sind jüdischen und sechs islamischen Glaubens, 29 Personen gehören einer fernöstlichen Glaubensgemeinschaft an. Als katholisch bezeichnen sich 325, als evangelisch 544 Personen. Mit 808 Nennungen stellt „keine religiöse Anschauung" die größte Gruppe dar, gefolgt von 534 Nennungen „atheistisch" und 309 Nennungen „agnostisch". 145 Befragte machen keine Angabe. Die restlichen Nennungen verteilen sich auf andere Glaubensgemeinschaften.

Etwa jede fünfte Person (21,5%) gibt an, eine Beeinträchtigung und/oder chronische Erkrankung zu haben. Tabelle 3 veranschaulicht die Häufigkeiten der angegebenen Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen, dabei waren Mehrfachantworten möglich. Von den 620 Personen, die hier eine Angabe getätigt haben, gibt über ein Viertel (26,3%) an, an einer psychischen Erkrankung zu leiden. Ein weiteres Viertel der Angaben (22,6%) fällt auf eine Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität. Ferner beziehen sich 42,6% der Angaben auf chronische Erkrankungen.

		Nennungen	Prozent
Beeinträchtigung	der körperlichen Mobilität	140	22,6%
	der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit	9	1,5%
	der Sinneswahrnehmung (gehörlos oder schwerhörig, blind oder sehbehindert)	45	7,3%
	der kognitiven Leistungsfähigkeit	15	2,4%
	der Psyche / Seele	163	26,3%
Chronische Erkrankungen	Asthma	88	14,2%
	Diabetes	52	8,4%
	HIV/Aids	80	12,9%
	Rheuma	44	7,1%
Andere		175	28,2%

Tab. 3: Art der Beeinträchtigung (*n* = 620), Mehrfachnennungen waren möglich.

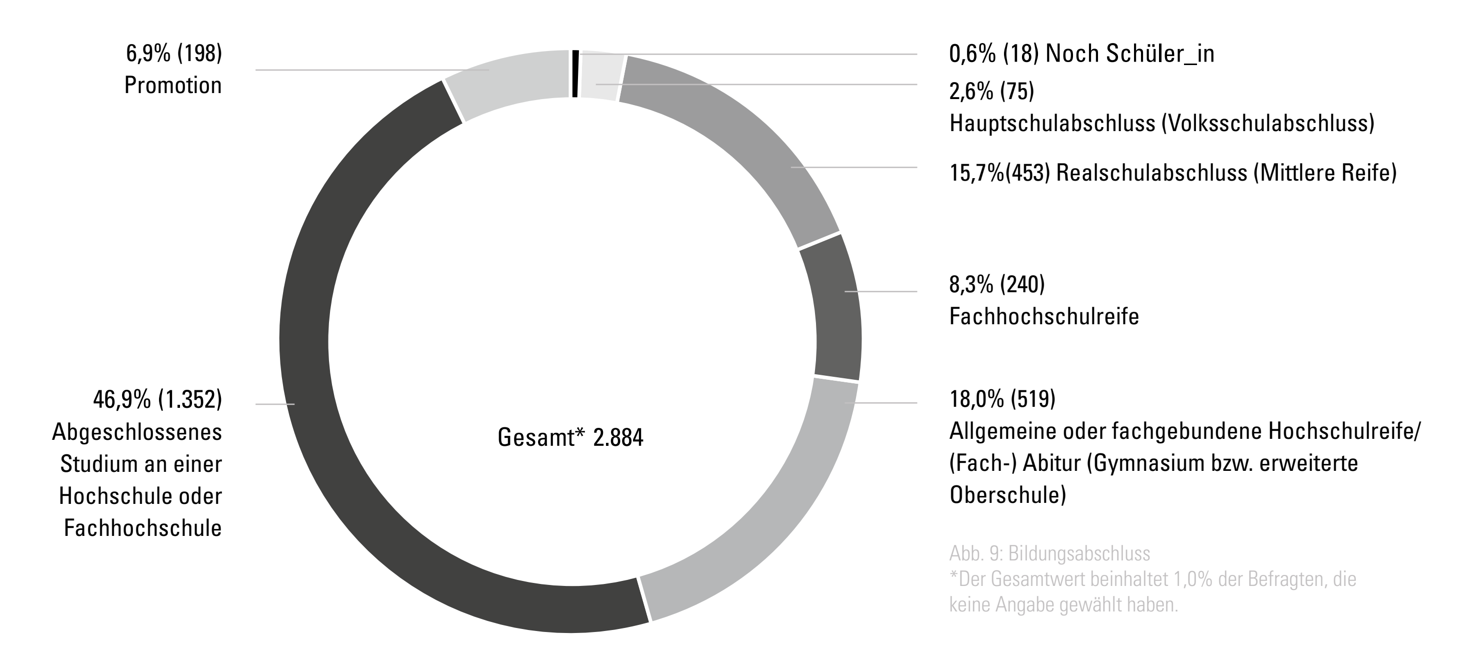


Abb. 9: Bildungsabschluss
*Der Gesamtwert beinhaltet 1,0% der Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

In Abbildung 9 wird der höchste Bildungsabschluss der Befragten veranschaulicht. Es fällt auf, dass mit 80,1% mehr als drei Viertel der Befragten mindestens die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife erworben haben. Von diesen haben wiederum mit 67,1% mehr als zwei Drittel einen weiterführenden Studienabschluss. Es zeigen sich keine auffälligen Unterschiede zwischen Cis- und Trans*-Personen.

Insgesamt sind 82,8% der lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten voll erwerbstätig, bei Trans*-Beschäftigten sind dies nur 65,9%. Dementsprechend geben die Trans*-Befragten häufiger an, geringfügig, unregelmäßig und teilzeitbeschäftigt oder aktuell nicht erwerbstätig zu sein (siehe Abb. 10).

Der berufliche Status der Befragten wurde in folgenden Klassen erfasst (Tab. 4) und auch hier erscheint der Anteil der Arbeiter_innen im Vergleich zu den weiteren Gruppen erstaunlich niedrig. Die Verteilungen des Bildungsniveaus und beruflichen Status deuten somit auf eine Verzerrung zur Mittelschicht hin, was jedoch in den meisten lesbischen und schwulen Stichproben auffällt (vgl. Bochow, Wright & Lange, 2004; Kroh et al., 2017 [hier LSB]). Für bisexuelle und Trans*-Personen gibt es aufgrund der geringen Datenlage bisher noch kaum systematische Aussagen, sodass die vorliegende Untersuchung diese Lücke erstmalig für Deutschland füllen kann. Insgesamt zeigt sich, dass die Verteilung des Bildungsniveaus bei LSBT*-Personen nach oben hin abweicht. Auch wenn man den Anteil promovierter Befragter (6,9%) betrachtet, liegt dieser im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung (1,1%; Statistisches Bundesamt, 2017a) deutlich darüber. Die bisexuellen Personen der vorliegenden Studie sind im Vergleich zu lesbischen und schwulen Beschäftigten jedoch jünger (fast zwei Drittel sind jünger als 33) und befinden sich somit noch häufiger im Studium oder einer Ausbildung. Im Vergleich zwischen Cis- und Trans*-Personen fällt auf, dass viermal so viele Trans*-Beschäftigte arbeitssuchend sind. Auch der Anteil der Trans*-Befragten, die Studium und Ausbildung, „Unternehmer_in“ oder „Selbstständige_r/Freiberufler_in“ auswählen, ist größer. Dies spricht dafür, dass sich Trans*-Personen einerseits eher weiterbilden, um ihre Berufschancen zu verbessern. Andererseits gehen sie vermutlich in die Selbstständigkeit bzw. gründen ein eigenes Unternehmen, da es ihnen schwerer fällt, eine Anstellung zu finden. Die vorliegende Studie bezieht sich speziell auf Personen in Arbeit, weshalb berücksichtigt werden muss, dass diese Zahl womöglich unterschätzt wird, da überwiegend Personen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis teilgenommen haben könnten.

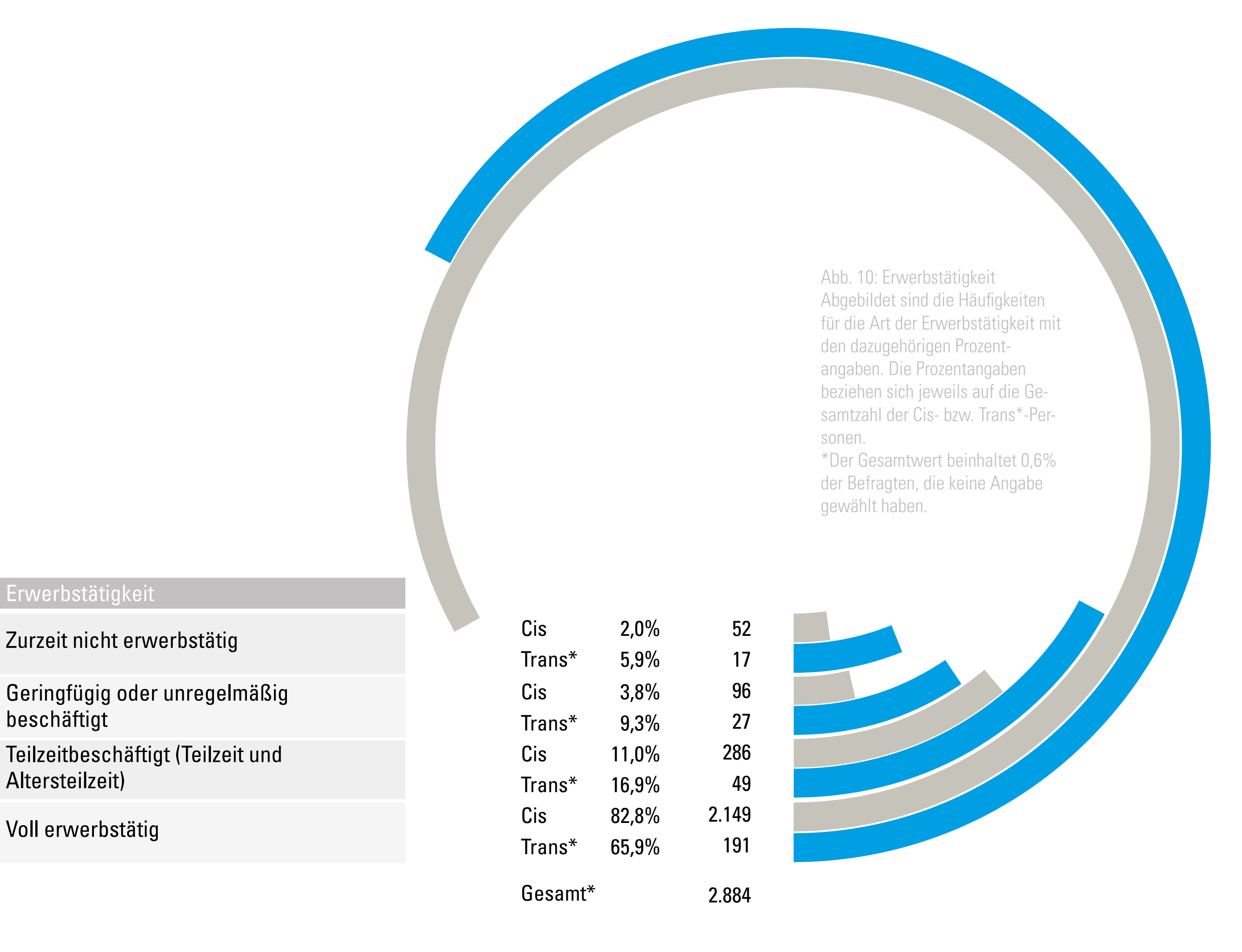


Abb. 10: Erwerbstätigkeit
Abgebildet sind die Häufigkeiten für die Art der Erwerbstätigkeit mit den dazugehörigen Prozentangaben. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Cis- bzw. Trans*-Personen.
*Der Gesamtwert beinhaltet 0,6% der Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

Beruflicher Status	Cis		Trans*		Gesamt	
Arbeiter_in	95	3,7%	13	4,5%	108	3,7%
Angestellte_r	1.871	72,1%	155	53,4%	2.026	70,2%
Beamter_in	246	9,5%	25	8,6%	271	9,4%
Selbstständige_r/ Freiberufler_in	105	4,0%	13	4,5%	118	4,1%
Unternehmer_in	18	0,7%	8	2,8%	26	0,9%
Hausmann_frau	2	0,1%	1	0,3%	3	0,1%
In Mutterschutz/ Elternzeit	4	0,2%	0	0,0%	4	0,1%
Student_in	109	4,2%	37	12,8%	146	5,1%
Auszubildende_r	55	2,1%	13	4,5%	68	2,4%
Schüler_in	15	0,6%	3	1,0%	18	0,6%
In Umschulung	5	0,2%	2	0,7%	7	0,2%
Arbeitslos/ Arbeitssuchend	19	0,7%	12	4,1%	31	1,1%
Im Altersruhestand	11	0,4%	0	0,0%	11	0,4%
Frührentner_in	10	0,4%	0	0,0%	10	0,3%
Freiwilliger Wehrdienst/ Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst	4	0,2%	3	1,0%	7	0,2%
Gesamt*	2.594	100,0%	290	100,0%	2.884	100,0%

Tab. 4: Dargestellt sind die Häufigkeiten für den beruflichen Status der Befragten mit den dazugehörigen Prozentangaben. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Cis- bzw. Trans*-Personen. *Der Gesamtwert beinhaltet 1,0% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

In der vorliegenden Studie fand eine recht feingliedrige Branchenerhebung statt. In Tabelle 5 sind die absoluten Zahlen und die Prozentwerte der Branchenzugehörigkeit zu sehen.

Branchenzugehörigkeit	Häufigkeit	Prozent
Architektur	23	0,8%
Banken/Versicherungen/Finanzen	173	6,0%
Bauwesen	32	1,1%
Bekleidung/Textil	14	0,5%
Bergbau/Gewinnung von Rohstoffen	2	0,1%
Bildung/Schule/Erziehung	198	6,9%
Consulting/Training/Beratung	68	2,4%
Dienstleistung/Organisation	91	3,2%
EDV/Computer/IT	238	8,3%
Elektrotechnik/Fahrzeuge	66	2,3%
Energiewirtschaft/Wasserversorgung	23	0,8%
Forschung/Wissenschaft/Hochschule	147	5,1%
Gastronomie/Hotel- und Gastgewerbe	59	2,0%
Gesundheitswesen/Medizin	225	7,8%
Handel/Verkauf	127	4,4%
Handwerk	23	0,8%
Immobilien	8	0,3%
Industrie (Pharma/Automobil/Chemie/Sonstige)	217	7,5%
Journalismus	30	1,0%
Justiz/Rechtswesen	43	1,5%
Kirchen/kirchliche Verbände	40	1,4%
Kommunikation/Telekommunikation	33	1,1%
Kultur/Unterhaltung	32	1,1%
Kunst/Literatur	12	0,4%
Landwirtschaft/Forstwirtschaft/Fischerei	10	0,3%
Lebensmittel/Getränke	29	1,0%
Marketing/Werbung/Vertrieb	57	2,0%
Medien (Funk/Fernsehen/Print/Internet/Sonstige)	69	2,4%
Militär/Bundeswehr	38	1,3%
Polizei/Zoll	29	1,0%
Öffentlicher Dienst	321	11,1%
Partei/Politik	20	0,7%
Reisen/Tourismus	21	0,7%
Soziale/Psychosoziale Berufe	178	6,2%
Verbände (nicht konfessionell gebunden)	38	1,3%
Verkehrswesen/Transport	82	2,8%
Gesamt*	2.884	100,0%

Tab. 5: Branchenzugehörigkeit
*Der Gesamtwert beinhaltet 2,5% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

Die Verteilung bezüglich der Unternehmensgröße zeigt Tabelle 6. 51,7% der Befragten sind in Organisationen unter 500 Beschäftigten tätig, während 46,3% in Unternehmen mit über 500 Mitarbeiter_innen arbeiten.

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
unter 10 Mitarbeiter_innen	380	13,2%	13,2
11-50 Mitarbeiter_innen	457	15,8%	29,0
51-500 Mitarbeiter_innen	653	22,6%	51,7
501-1.000 Mitarbeiter_innen	250	8,7%	60,3
über 1.000 Mitarbeiter_innen	1.085	37,6%	98,0
Gesamt*	2.884	100,0%	

Tab. 6: Unternehmensgröße
*Der Gesamtwert beinhaltet 2,0% der Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

58,6% der Befragten arbeiten nicht als Führungskraft (*n* = 1.691), 18,4% der Befragten sind als Führungskraft ohne Personalverantwortung (*n* = 530), und 20,3% als Führungskraft mit Personalverantwortung tätig (*n* = 585); 2,7% (*n* = 78) wählen bei dieser Frage keine Angabe. Ebenfalls wurde nach der Größe des Arbeitsorts gefragt. Tabelle 7 gibt eine Übersicht. Es wird deutlich, dass fast zwei Drittel der Befragten (65,1%) in einer Groß- oder Millionenstadt beruflich tätig sind, nur wenige Befragte (5,0%) arbeiten in ländlichen Regionen. Dies entspricht Ergebnissen einer Befragung zum Wohnort von lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen (Kroh et al., 2017).

Größe des Arbeitsorts	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Land (< 5.000 Einwohner_innen)	145	5,0%	5,0
Kleinstadt (5.000 - 20.000 Einwohner_innen)	314	10,9%	15,9
Mittelstadt (20.000 - 100.000 Einwohner_innen)	522	18,1%	34,0
Großstadt (100.000 - 1 Mio. Einwohner_innen)	1.107	38,4%	72,4
Millionenstadt (> 1 Mio. Einwohner_innen)	769	26,7%	99,1
Gesamt*	2.884	100,0%	

Tab. 7: Größe des Arbeitsorts
*Der Gesamtwert beinhaltet 0,9% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

„Vielen Dank für den Relaunch der Studie und die Einbeziehung von bisexuellen Arbeitnehmer_innen und Trans*-Personen! Eine solche Studie ist für Deutschland längst überfällig!!!“

Orthografie bzw. Interpunktion wurden zur besseren Lesbarkeit teilweise modifiziert. Auslassungen werden mit [...] gekennzeichnet und zusätzliche Erläuterungen oder Anonymisierungen mit eckigen Klammern kenntlich gemacht.

„nicht im Management tätig“ nach Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
Cis-Frauen	658	66,7%
Cis-Männer	904	56,3%
Trans*-Frauen	77	67,5%
Trans*-Männer	53	79,1%
Trans*-Personen	17	65,4%
Nonbinäre Personen	59	71,1%
Gesamt	1.768	61,3%

Tab. 8: Häufigkeiten für Befragte, die nicht im Management tätig sind, nach Geschlecht

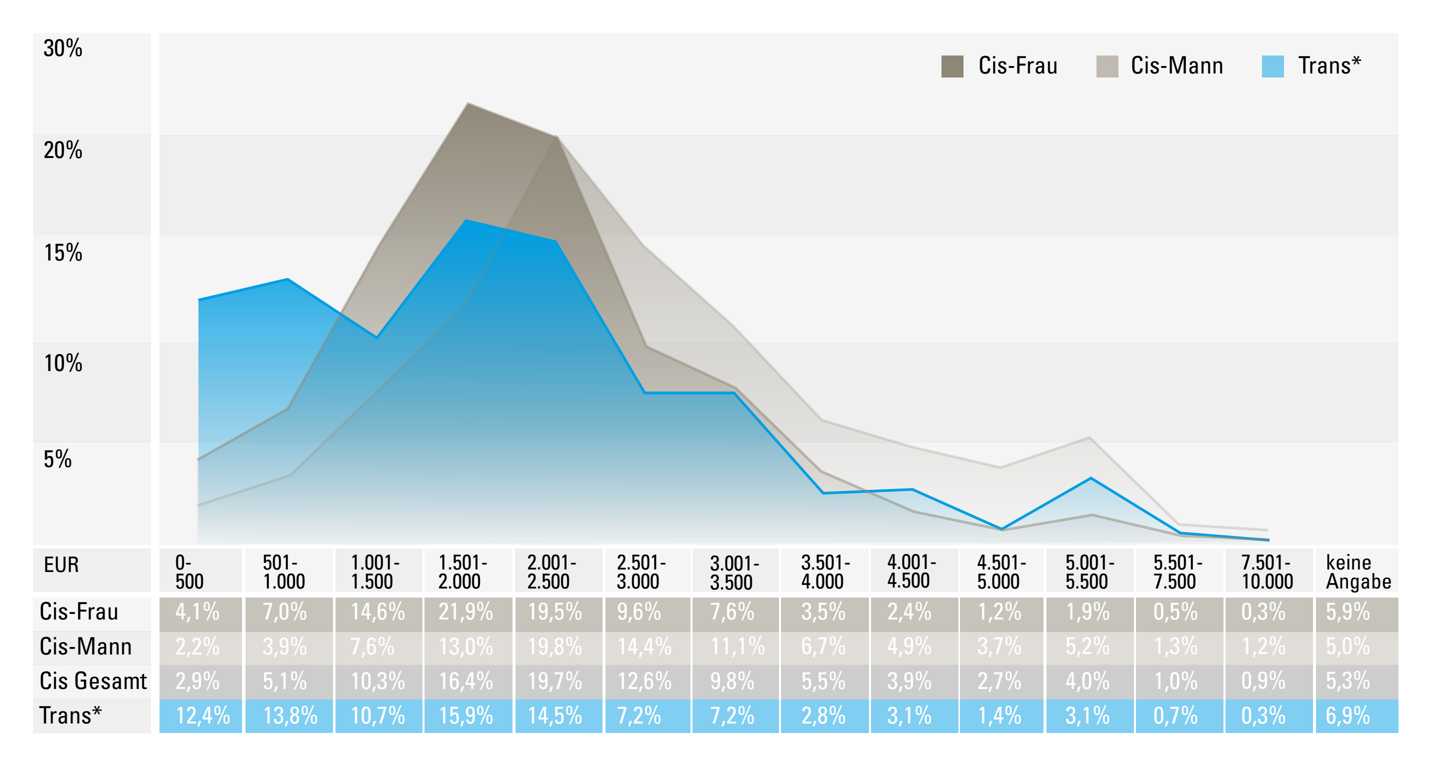
„Endlich eine Umfrage, die nicht nur zu dem Thema fragt, sondern auch in der Sprache des Fragebogens LSBTTQIA berücksichtigt. Danke.“

Tabelle 8 verdeutlicht, dass 56,3% der Cis-Männer nicht im Management tätig sind. Bei Cis- wie auch Trans*-Frauen sind dies knapp über zwei Drittel. Bei Personen, die sich als nonbinär bezeichnen, sind dies schon über 70% und bei Trans-Männern beinahe 80%, die nicht im Management tätig sind.

Bezüglich des Gehalts liegt folgende Verteilung vor (siehe Abb. 11). 9,8% der Befragten erhalten ein Netto-Gehalt (nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung) unter 1.000,00 Euro pro Monat, im Bereich zwischen 1.001,00 und 3.500,00 Euro liegen über zwei Drittel der Befragten (67,3%). 1,8% der Befragten bezieht ein Gehalt über 7.501,00 Euro. Im Vergleich lesbischer Frauen und schwuler Männer zeigt sich, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen (*p*=.0)[5]. Im Vergleich zu allen Cis-Personen verdienen Trans*-Personen wiederum weniger (*p*=.0)[6]. Diese Unterschiede sind statistisch signifikant. So geben ein Viertel der Trans*-Personen (26,2%) an unter 1.000,00 Euro zu verdienen, bei Cis-Personen sind dies lediglich 8,0%. Über 7.500,00 Euro verdienen 41 Cis-Männer, 8 Cis-Frauen und 3 Trans*-Personen.

[5] Der *p*-Wert oder Signifikanzwert ist eine Kennzahl statistischer Tests. Er gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein gemessener Unterschied nicht durch einen Zufall zu erklären ist. Ist der Wert kleiner als .05, kann man davon ausgehen, dass das Ergebnis nicht zufällig auftritt. Ein Unterschied zwischen zwei Gruppen ist dann als statistisch auffällig (signifikant) zu beurteilen.

[6] Komplexere statistische Angaben werden in dieser Publikation aus Raumgründen nicht ausgeführt. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die Autoren_innen (siehe Kontaktdaten S. 85).



EUR	0-500	501-1.000	1.001-1.500	1.501-2.000	2.001-2.500	2.501-3.000	3.001-3.500	3.501-4.000	4.001-4.500	4.501-5.000	5.001-5.500	5.501-7.500	7.501-10.000	keine Angabe
Cis-Frau	4,1%	7,0%	14,6%	21,9%	19,5%	9,6%	7,6%	3,5%	2,4%	1,2%	1,9%	0,5%	0,3%	5,9%
Cis-Mann	2,2%	3,9%	7,6%	13,0%	19,8%	14,4%	11,1%	6,7%	4,9%	3,7%	5,2%	1,3%	1,2%	5,0%
Cis Gesamt	2,9%	5,1%	10,3%	16,4%	19,7%	12,6%	9,8%	5,5%	3,9%	2,7%	4,0%	1,0%	0,9%	5,3%
Trans*	12,4%	13,8%	10,7%	15,9%	14,5%	7,2%	7,2%	2,8%	3,1%	1,4%	3,1%	0,7%	0,3%	6,9%

Abb. 11: Gehalt. Dargestellt sind die Gehaltsstufen der Befragten in (relativen) Häufigkeiten. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der jeweiligen Cis- bzw. Trans*-Personen.



Betrachtet man die befragten Trans*-Personen näher, so fällt auf, dass Trans*-Männer im Mittel weniger verdienen als Trans*-Frauen. Dies zeigt sich insbesondere in den höheren Gehaltsstufen: So verdienen 15,8% der Trans-Frauen über 3.500,00 Euro, während dies bei Trans*-Männern nur 4,5% sind. Weiterhin wird deutlich, dass nonbinäre Personen häufig ein sehr geringes monatliches Netto-Einkommen zur Verfügung haben: 39,8% der nonbinären Personen verdienen unter 1.000,00 Euro.

Die motivierte Teilnahme dieser großen Zahl von lesbischen, schwulen und bisexuellen Arbeitnehmern_innen sowie Trans*-Personen am Arbeitsplatz mit einer (für die Länge der Befragung) ungewöhnlich geringen Abbruchquote, lässt sich erklären durch ein besonderes Bedürfnis, über die Situation am Arbeitsplatz Auskunft zu geben und darüber die Möglichkeit zu nutzen, die persönliche wie gesamtgesellschaftliche Situation für LSBT*-Personen am Arbeitsplatz zu verbessern. Diese Überlegung wird unterstützt durch die überdurchschnittlich hohe Nutzung des Feedbackfeldes am Ende der Befragung: 471 Personen haben hier einen Kommentar hinterlassen, der entweder ihre Situation am Arbeitsplatz noch ausführlicher beschreibt, ein Stück ihrer Biografie darstellt oder unterstreicht, dass der_die Befragte sich freut, dass es so eine umfangreiche Studie in diesem Bereich gibt. Einige Befragte wünschen viel Erfolg oder bedanken sich sogar explizit, dass sich jemand mit diesem Thema wissenschaftlich beschäftigt. Weiterhin betonen manche Personen, dass sie hoffen, dass auf Grund dieser Daten eine Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz eintritt. Ebenso ist ein hoher Anteil der Befragten an Ergebnissen interessiert (1.652 Personen geben dafür ihre E-Mail-Adresse an) und bereit an eventuellen Folgeuntersuchungen teilzunehmen (1.051 Personen hinterlassen ihre E-Mail-Adresse).

„Die Arbeit, die Sie leisten ist wichtig und dringend notwendig!! Weiter so! Wichtig ist nur, dass die Ergebnisse nicht nur im wissenschaftlichen, sondern ebenfalls im gesellschaftlichen Kontext diskutiert werden.“



6 ERGEBNISSE

Wie lauten die Antworten auf die gestellten Fragen?

6.1 Wie viele Personen gehen offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität um?

Drei Viertel der lesbischen und schwulen Befragungsteilnehmer_innen (75,9%) sind der Ansicht, dass sie „im Vergleich zum Zeitraum vor 10 Jahren heute offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen" können.[5] Dennoch stimmen immerhin noch ein Viertel (26,2%) der Aussage „Ich kenne Situationen am Arbeitsplatz, in denen ich Angst erlebt habe, als schwul/lesbisch erkannt zu werden." eher bzw. voll und ganz zu. Und ebenfalls ein Viertel der schwulen und lesbischen Personen (25,3%) geben an, dass sie es häufig als notwendig empfunden hätten, am Arbeitsplatz ihre sexuelle Identität zu verschweigen. Insgesamt fühlen sich 84,6% der lesbischen und schwulen Befragten mit ihrer sexuellen Identität an ihrem Arbeitsplatz eher (28,3%) bzw. voll und ganz (56,3%) wohl. In ähnlichem Umfang sind bei den bisexuellen Befragungsteilnehmern_innen 74,6% der Ansicht, heute offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen zu können. Jedoch sagen 30,6%, dass sie Situationen am Arbeitsplatz kennen, in denen sie Angst erlebt haben, als bisexuell erkannt zu werden. Mehr als ein Drittel der bisexuellen Befragten (36,9%) geben sogar an, dass sie es häufig als notwendig empfunden hätten, am Arbeitsplatz ihre sexuelle Identität zu verschweigen. 71,3% der bisexuellen Befragten fühlen sich mit ihrer sexuellen Identität an ihrem Arbeitsplatz eher (31,6%) bzw. voll und ganz (39,7%) wohl.

Bei den Trans*-Beschäftigten geben zwar 76,5% der Befragten an, im Vergleich zu vor 10 Jahren offener mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen zu können, jedoch stimmen 42,5% dem Item „Ich kenne Situationen am Arbeitsplatz, in denen ich Angst erlebt habe, als trans* erkannt zu werden." eher bzw. voll und ganz zu. Fast die Hälfte (46,1%) berichtet, dass sie es häufig als notwendig empfinden, ihre Geschlechtsidentität zu verschweigen. Insgesamt fühlen sich mehr als zwei Drittel der Befragten mit ihrer Geschlechtsidentität an ihrem Arbeitsplatz eher (30,3%) bzw. voll und ganz (37,6%) wohl.

[7] Bei der Berechnung dieser Werte wurde die Antwortoption „Keine Angabe" nicht berücksichtigt, da wir davon ausgehen, dass der Großteil dieser Personen vor zehn Jahren noch nicht berufstätig waren und daher die Antwortdimension „Keine Angabe" gewählt hat.

[8] Ein Unterschied in den Skalen von 2007 und 2017 zur Studie von Knoll et al. (1997) besteht darin, dass es bei Knoll et al. (1997) die Antwortmöglichkeit „mit der Mehrheit" nicht gab. So kommt es, dass diese 2007 von 16,6% und 2017 von 23,0% der Befragten gewählt wird, während damals niemand diese Antwort wählen konnte.



Wie viele lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen gehen heutzutage (im Vergleich zum Zeitraum vor zehn und zwanzig Jahren) offen mit ihrer sexuellen Identität um?

Im Vergleich zu den Erhebungen vor zehn (Frohn, 2007) und auch vor 20 Jahren (Knoll et al. 1997) zeigt sich, dass die Befragten wesentlich offener mit ihrer sexuellen Identität umzugehen scheinen: 1997 gaben noch 66,8% und 2007 51,9% der lesbischen und schwulen Befragten an mit keinem_r Kollegen_in oder wenigen Kollegen_innen über ihre sexuelle Identität zu sprechen, 2017 sind dies 30,6%. Gegenüber Führungskräften lag der Wert dieser beiden Antwortoptionen 2007 sogar bei 65,1% und der Wert der Führungskräfte gegenüber keinen oder wenigen Mitarbeitern_innen bei 48,2%.

Das folgende Diagramm (Abb. 12; N_{2017} = 2.385; N_{2007} = 2.220; N_{1997} = 2.522) veranschaulicht die Unterschiede zwischen 1997, 2007 und heute sehr deutlich. Noch vor zwanzig Jahren antworteten 28,0% der Befragten, dass sie mit keiner_m Kollegen_in über ihre sexuelle Identität sprechen. Vor zehn Jahren waren dies 10,1%. Heute liegt dieser Wert bei 6,5%.[6]

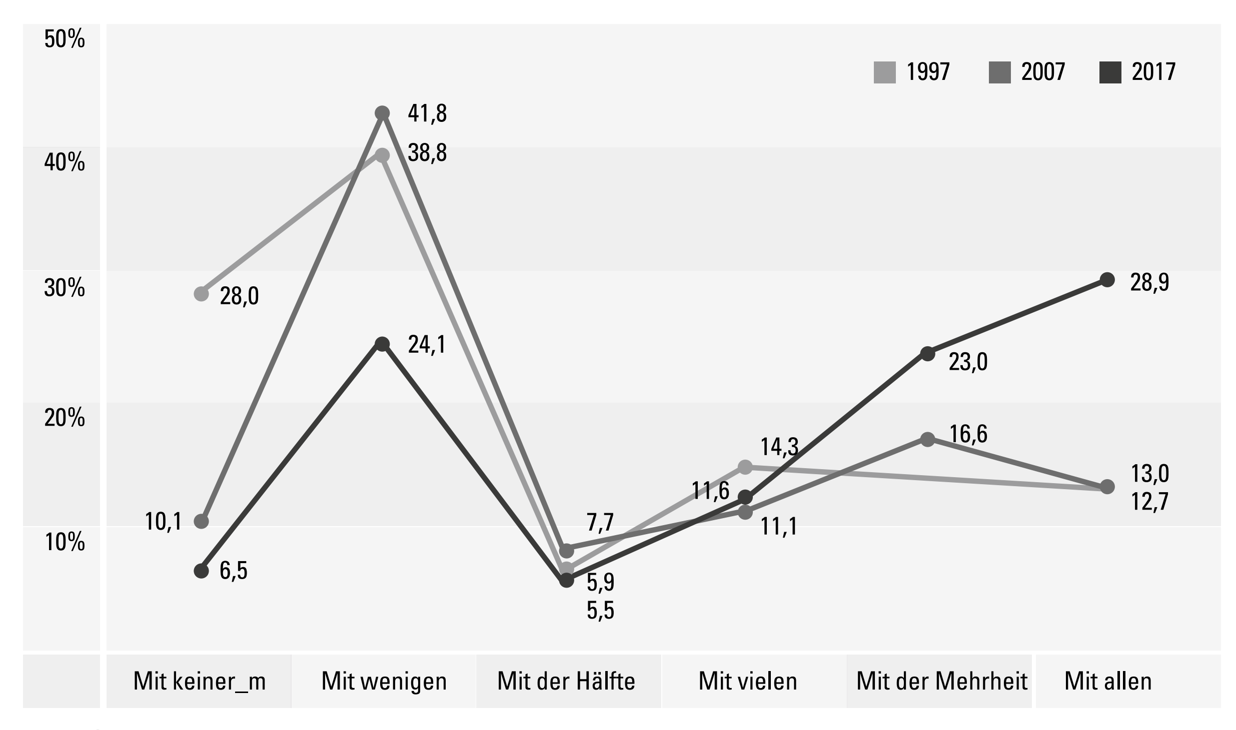


Abb. 12: Offenheit mit der sexuellen Identität bei lesbischen und schwulen Beschäftigten aktuell, 2007 und 1997 im Vergleich.

Wie unterscheiden sich Trans*-Personen hinsichtlich des Umgangs mit der Geschlechtsidentität? Und welchen Einfluss hat der Zeitpunkt des Transitionsprozesses?

Die Geschlechtsidentität wurde mit vielen Antwortoptionen erhoben, um den Befragten die Möglichkeit zu geben, sich nach ihrer Selbstbezeichnung einordnen zu können. Um jedoch Aussagen zu einzelnen Subgruppen ableiten zu können, wurden Trans*-Personen in vier Gruppen zugeordnet: Trans*-Frauen (114), Trans*-Männer (67), nonbinäre Personen (83) und weitere Trans*-Personen (26). Da die Unterschiede zwischen Trans*-Frauen und -Männern sowie nonbinären Personen besonders groß sind, werden diese im Nachfolgenden berichtet. Die Ergebnisse für die weiteren Trans*-Personen liegen in aller Regel zwischen den Werten für Trans*-Frauen und -Männer sowie nonbinären Personen.

Ein Großteil der Trans*-Frauen (80,6%) und Trans*-Männer (70,1%) stimmen der Aussage voll und ganz (48,7%; 35,8%) bzw. eher zu (31,9%; 34,3%), dass sie bestimmte Verhaltensweisen, Kleidung und/oder Stimme verwenden, um entsprechend cis-geschlechtlichen Normierungen gelesen zu werden. Dagegen stimmt dieser Aussage nur knapp die Hälfte der nonbinären Personen (49,4%) voll und ganz (14,5%) bzw. eher (34,9%) zu. Dementsprechend legen nur um die 20% der Trans*-Frauen und -Männer am Arbeitsplatz Wert darauf, als abweichend von cis-geschlechtlichen Normierungen bzw. uneindeutig gelesen zu werden. Bei nonbinären Personen stimmt dieser Aussage fast die Hälfte voll und ganz (11,0%) bzw. eher zu (37,8%). Im Durchschnitt geben 39,3% der Trans*-Personen an, dass sie am Arbeitsplatz von anderen als abweichend von cis-geschlechtlichen Normierungen bzw. uneindeutig gelesen werden. Dabei liegen Trans*-Frauen mit 42,7% leicht über und Trans*-Männer mit 35,9% bzw. nonbinäre Personen mit 36,6% leicht unter diesem Durchschnitt. Trans*-Frauen gehen im Vergleich also etwas häufiger davon aus, dass sie am Arbeitsplatz als Trans*-Person erkannt werden. Betrachtet man den Umgang mit der Geschlechtsidentität, so zeigen nonbinäre Personen einen verschlosseneren Umgang als Trans*-Frauen und -Männer. Diese Unterschiede sind statistisch auffällig (p=.002). Aus diesen Daten lässt sich ableiten, dass Trans*-Frauen und -Männer häufiger eine Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen durchführen, während nonbinäre Personen dies zum Großteil nicht anstreben. Dies führt dazu, dass Trans*-Frauen und -Männer aufgrund des Transitionsprozesses sichtbar werden und somit offen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen (müssen). Die Entscheidung für hormonelle bzw. körperangleichende Maßnahmen sowie der jeweilige Zeitpunkt des Transitionsprozesses sollte daher einen Einfluss auf den Umgang mit der Geschlechtsidentität haben, wie nachfolgend gezeigt wird.

Setzt man die Angaben zu körperangleichenden Maßnahmen und zur Hormonersatztherapie in Beziehung, so geben insgesamt 5,2% der Trans*-Personen an, in Zukunft eine Hormonersatztherapie und körperlich angleichende Maßnahmen durchführen zu wollen, für 3,4% liegen sowohl hormonelle wie auch körperangleichende Maßnahmen in der Vergangenheit. Ein Großteil der nonbinären Personen (69 von 83) gibt explizit an, keine hormonellen oder körperangleichenden Maßnahmen zu planen (47,0%) oder macht keine Angabe dazu (36,1%). Bei den Trans*-Frauen planen 10,5% keine Maßnahmen, 17,5% machen keine Angabe, bei den Trans*-Männern sind dies 11,9% und 6,0%. 47,9% aller Trans*-Personen geben an aktuell eine Hormonersatztherapie durchzuführen. Bei Trans*-Frauen sind dies 62,2% und bei Trans*-Männern 76,3%. Innerhalb dieser Gruppen…

…sind weiterhin körperangleichende Maßnahmen von 21,9% der Trans*-Frauen und 16,4% der Trans*-Männer in Zukunft geplant,

…werden zusätzlich körperangleichende Maßnahmen von 14,0% der Trans*-Frauen und 19,4% der Trans*-Männer aktuell durchgeführt,

…liegen außerdem körperangleichende Maßnahmen für 26,3% der Trans*-Frauen und 40,3% der Trans*-Männer bereits in der Vergangenheit.

[9] Für Berechnungen zur Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität wurde ein Mittelwert aus den beiden Fragen „Mit wie vielen Ihrer Kollegen_innen (1) / Führungskräfte (2) sprechen sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität?“ (vgl. Tab. 10) gebildet. Dieser Mittelwert reicht von 1 („mit keinem_r“) bis 6 („mit allen“). Auf Grundlage dieser Skala wurde den Personen die Kategorie „verschlossen“, „eher verschlossen“, „eher offen“ oder „offen“ zugewiesen. Sollten im Folgenden Angaben zur Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität gemacht werden, beziehen sich die Berechnungen auf diese Skalen.

Schaut man sich nun den Einfluss des Zeitpunkts der Transition auf den Umgang mit der Geschlechtsidentität an, ist zuvor festzuhalten, dass drei von vier Trans*-Personen und damit der Großteil verschlossen[7] (67,3%) oder eher verschlossen (8,5%) mit der Geschlechtsidentität umgehen. Dabei scheint der Zeitpunkt im Prozess der Transition, zu dem eine Hormonersatztherapie oder köperangleichende Maßnahmen stattfinden, den Umgang mit der Geschlechtsidentität zu beeinflussen. Es zeigen sich statistisch auffällige Unterschiede (*p*=.0).
Personen, die keine Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen planen, beschreiben sich zu etwa 61,0% als nonbinär. Die anderen Personen planen körperangleichende Maßnahmen bzw. haben diese bereits durchgeführt. Von dieser Gruppe sind die Trans*-Personen, die sowohl eine Hormonersatztherapie wie auch körperangleichende Maßnahmen für die Zukunft planen, am wenigsten offen. Trans*-Personen, die mit dem Transitionsprozess im Rahmen der Hormonersatztherapie beginnen, gehen dagegen am offensten mit ihrer Geschlechtsidentität um. Mit zunehmendem Fortschreiten des Transitionsprozesses sinkt der offene Umgang mit der Geschlechtsidentität wieder. Abbildung 13 veranschaulicht die Offenheit mit der Geschlechtsidentität in Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Transitionsprozesses.

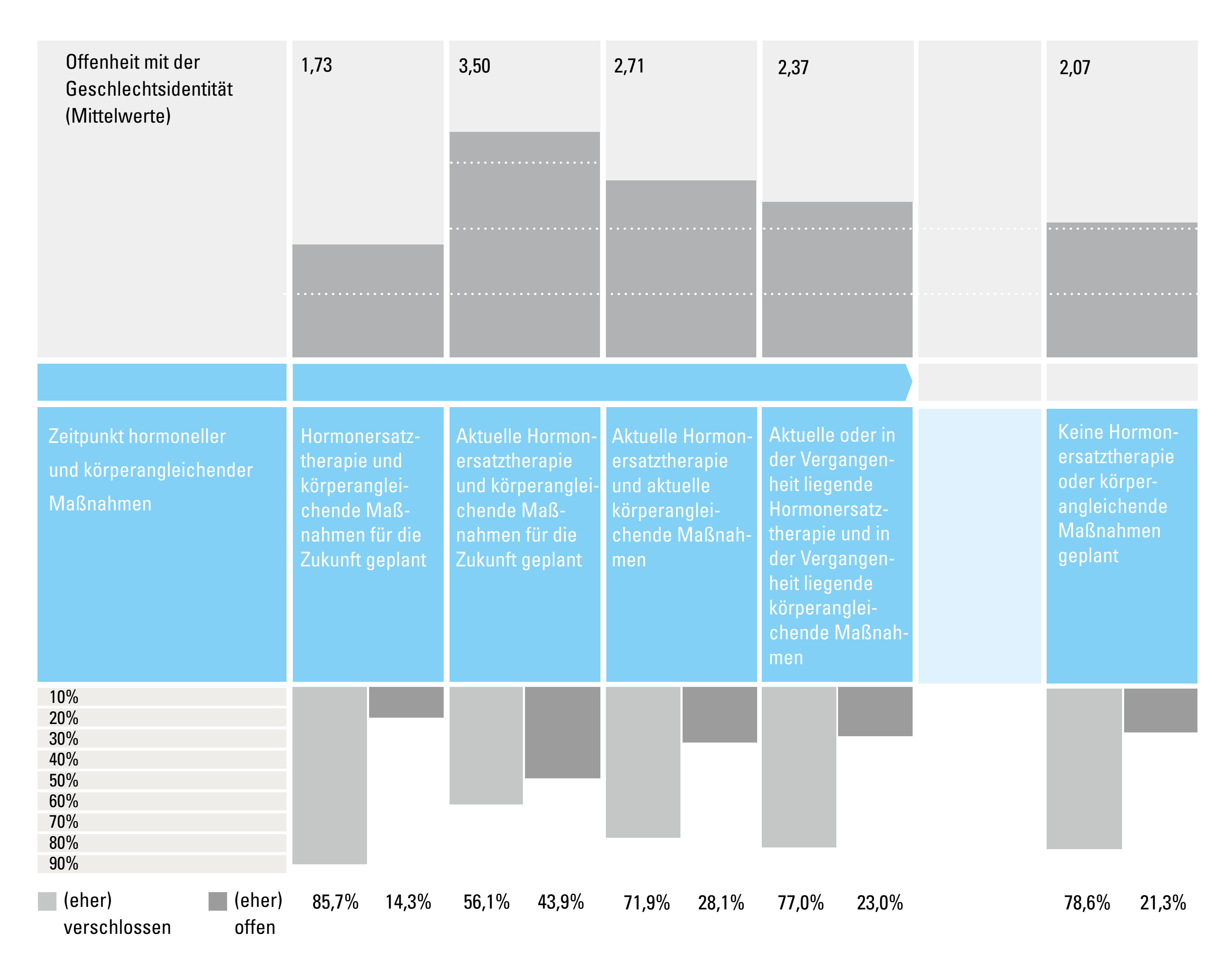


Abb. 13: Offenheit mit der Geschlechtsidentität in Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Transitionsprozesses
Die Mittelwerte oben und prozentualen Häufigkeiten unten beziehen sich auf den jeweiligen Zeitpunkt.
Der Gesamtwert beinhaltet 21,8% der Trans-Befragten, die keine Angabe gewählt haben.



Abbildung 13 (bzw. Tab. 9) gibt einen (genaueren) Überblick über diese Zusammenhänge. Trans*-Personen, die keine Maßnahmen planen (mit etwa 61,0% überwiegend die nonbinären Personen) oder diese erst für die Zukunft ansetzen, haben aller Vermutung nach eine ausgeprägtere Wahlmöglichkeit darüber, wem sie von ihrer Transidentität erzählen. So gehen Personen, die keine hormonellen oder körperangleichenden Maßnahmen durchführen mit 77,0% und Personen, bei denen diese Maßnahmen in der Zukunft liegen mit 85,7% sehr verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität um.

Trans*-Personen, die sich dagegen aktuell in einer Hormonersatztherapie befinden und ebenfalls körperangleichende Maßnahmen durchführen bzw. diese für die Zukunft geplant haben, zeigen aller Voraussicht nach körperliche Veränderungen, die für andere sichtbar werden, sodass ein offener Umgang mit der Geschlechtsidentität unausweichlich ist. Sie gehen im Vergleich zu den anderen beschriebenen Gruppen weniger verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität um: So gehen nur 43,9% der Personen, die aktuell Hormone nehmen und in der Zukunft körperangleichende Maßnahmen durchführen lassen, verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität um.
Trans*-Personen, bei denen körperangleichende Maßnahmen bereits in der Vergangenheit liegen, haben nach „abgeschlossener" Transition erneut die Möglichkeit zu entscheiden, wie sie mit ihrer Trans*-Geschichte umgehen – ein verschlossener(er) Umgang wird erneut möglich. So gehen 70,3% der Personen, die aktuell Hormone nehmen und deren körperangleichende Maßnahmen in der Vergangenheit liegen, verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität um.

Zeitpunkt des Transitionsprozess	verschlossen	eher verschlossen	eher offen	offen	Gesamt
Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen für die Zukunft geplant	12 85,7%	0 0,0%	0 0,0%	2 14,3%	14 100,0%
Aktuelle Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen für die Zukunft geplant	18 43,9%	5 12,2%	3 7,3%	15 36,6%	41 100,0%
Aktuelle Hormonersatztherapie und aktuell körperangleichende Maßnahmen	19 59,4%	4 12,5%	4 12,5%	5 15,6%	32 100,0%
Aktuelle oder in der Vergangenheit liegende Hormonersatztherapie und in der Vergangenheit liegende körperangleichende Maßnahmen	51 68,9%	6 8,1%	7 9,5%	10 13,5%	74 100,0%
Keine Hormonersatztherapie oder körperangleichende Maßnahmen geplant	47 77,0%	1 1,6%	6 9,8%	7 11,5%	61 100,0%
Gesamt*	191 67,3%	24 8,5%	25 8,8%	44 15,5%	284 100,0%

Tab. 9: Offenheit mit der Geschlechtsidentität in Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Transitionsprozesses. Die prozentualen Häufigkeiten beziehen sich auf den jeweiligen Zeitpunkt. *Der Gesamtwert beinhaltet 21,8% der Trans*-Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

Wie unterscheidet sich die Offenheit mit der sexuellen Identität zwischen lesbischen und schwulen gegenüber bisexuellen Personen? Und wie offen können Trans*-Personen mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen?
Die Offenheit bezüglich der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität wurde bezüglich drei Bereichen erfragt: gegenüber Kollegen_innen, gegenüber Führungskräften und gegenüber Mitarbeitern_innen (wenn der_die Befragte Führungskraft ist). In Tabelle 10 sind die absoluten Zahlen sowie die Prozentangaben zu diesen drei Fragen dargestellt:

Mit wie vielen Ihrer… sprechen Sie offen über Ihre		Kollegen_innen (Frage 1)		Führungskräfte (Frage 2)		Mitarbeiter_innen (Frage 3)	
		Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente
…lesbische / schwule Identität?	Mit keinem_r	154	6,5%	513	21,5%	106	10,2%
	Mit wenigen	574	24,1%	447	18,7%	167	16,1%
	Mit der Hälfte	130	5,5%	80	3,4%	46	4,4%
	Mit vielen	277	11,6%	171	7,2%	93	9,0%
	Mit der Mehrheit	548	23,0%	332	13,9%	129	12,4%
	Mit allen	690	28,9%	775	32,5%	420	40,4%
	keine vorhanden	12	0,5%	67	2,8%	78	7,5%
	Gesamt	2.385	100,0%	2.385	100,0%	1.039	100,0%
…bisexuelle Identität?	Mit keinem_r	34	16,3%	88	42,1%	13	19,7%
	Mit wenigen	82	39,2%	39	18,7%	15	22,7%
	Mit der Hälfte	15	7,2%	15	7,2%	8	12,1%
	Mit vielen	17	8,1%	8	3,8%	2	3,0%
	Mit der Mehrheit	39	18,7%	17	8,1%	11	16,7%
	Mit allen	21	10,0%	35	16,7%	10	15,2%
	keine vorhanden	1	0,5%	7	3,3%	7	10,6%
	Gesamt	209	100,0%	209	100,0%	66	100,0%
…Geschlechts-identität?	Mit keinem_r	67	23,1%	131	45,2%	20	22,7%
	Mit wenigen	133	45,9%	72	24,8%	27	30,7%
	Mit der Hälfte	9	3,1%	3	1,0%	0	0,0%
	Mit vielen	28	9,7%	15	5,2%	6	6,8%
	Mit der Mehrheit	23	7,9%	14	4,8%	6	6,8%
	Mit allen	24	8,3%	44	15,2%	20	22,7%
	keine vorhanden	6	2,1%	11	3,8%	9	10,2%
	Gesamt	290	100,0%	290	100,0%	88	100,0%

Tab. 10: Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität

Die Tabelle verdeutlicht, dass rund 30,6% der lesbischen und schwulen Befragten mit keinem_r Kollegen_in oder wenigen Kollegen_innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen. Bei bisexuellen Personen liegt dieser Wert mit 55,5% deutlich höher. Gegenüber Führungskräften lässt sich eine geringere Offenheit nachweisen: 40,2% der schwulen und lesbischen und 60,8% der bisexuellen Befragten wählten „Mit keiner“ bzw. „Mit wenigen“. Von den Befragten, die selbst als Führungskraft tätig sind und demnach Mitarbeiter_innen haben, sprechen 26,3% der lesbischen und schwulen, und 42,4% der bisexuellen Personen mit keinem_r Mitarbeiter_in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter_innen über ihre sexuelle Identität. Mit allen Kollegen_innen sprechen hingegen 28,9% der schwulen und lesbischen Befragten, mit allen Führungskräften 32,5% und mit allen Mitarbeitern_innen sprechen 40,4% der lesbischen und schwulen Führungskräfte. Bei bisexuellen Befragten sind dies gegenüber Kollegen_innen lediglich 10,0%, gegenüber Führungskräften 16,7% und gegenüber Mitarbeitern_innen 15,2%.



Für Trans*-Beschäftigte zeigen sich im Vergleich zu lesbischen und schwulen Personen doppelt so hohe Werte: Etwa 70% der Trans*-Befragten sprechen mit keinem_r Kollegen_in oder wenigen Kollegen_innen bzw. keiner oder wenigen Führungskräften offen über ihre Geschlechtsidentität. Fast die Hälfte (45,2%) spricht gegenüber Führungskräften gar nicht über ihre Geschlechtsidentität. Von den Trans*-Befragten (*n* = 88), die selbst als Führungskraft tätig sind, sprechen 53,4% mit keinem_r Mitarbeiter_in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter_innen über ihre Geschlechtsidentität.

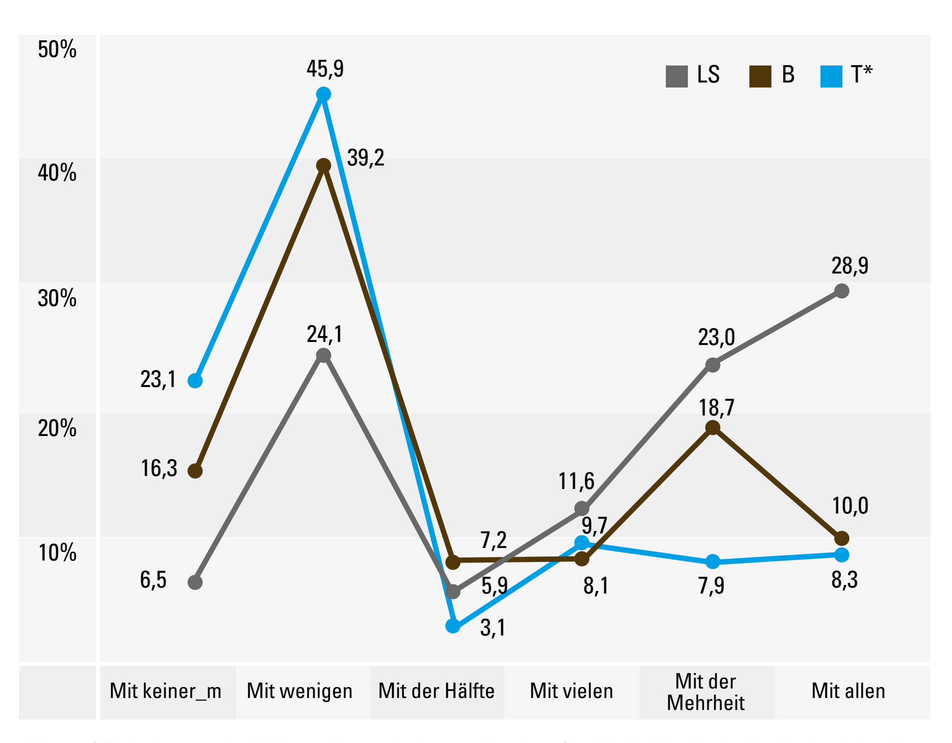


Abb. 14: Offenheit gegenüber Kollegen_innen mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität bei lesbischen/schwulen, bisexuellen und Trans*-Personen im Vergleich

Zur Veranschaulichung der Unterschiede zwischen lesbischen und schwulen sowie bisexuellen und Trans*-Befragten ist die Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität gegenüber Kollegen_innen in Abbildung 14 und gegenüber Führungskräften in Abbildung 15 dargestellt. Die Offenheit der Führungskräfte gegenüber ihren Mitarbeitern_innen wird in Abbildung 16 aufgezeigt.

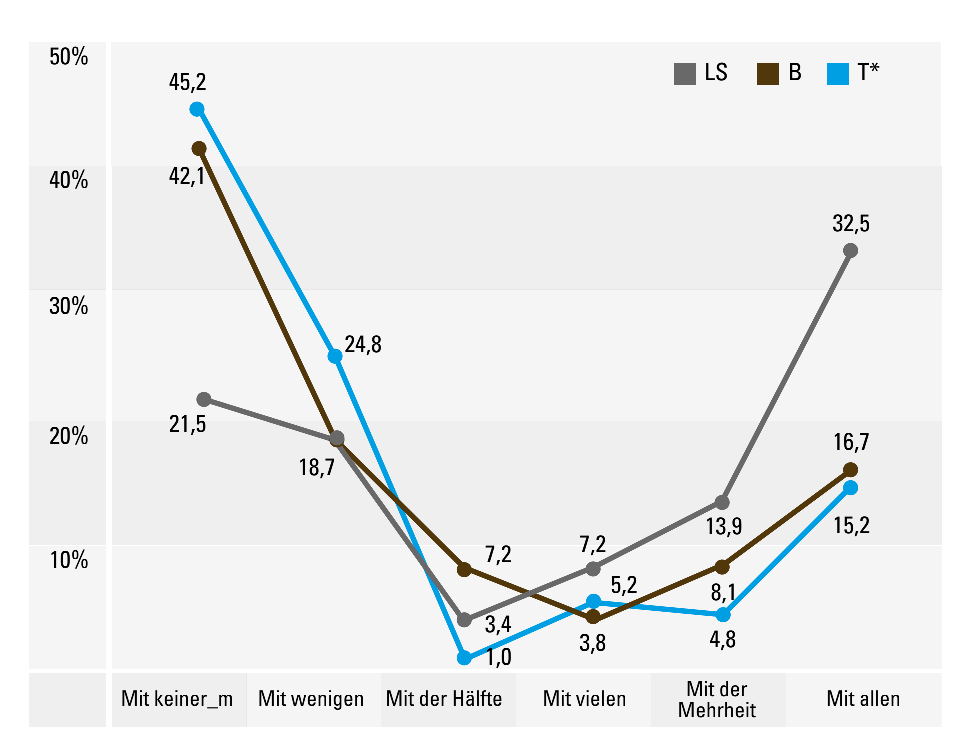


Abb. 15: Offenheit gegenüber Führungskräften mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität bei lesbischen/schwulen, bisexuellen und Trans*-Personen im Vergleich

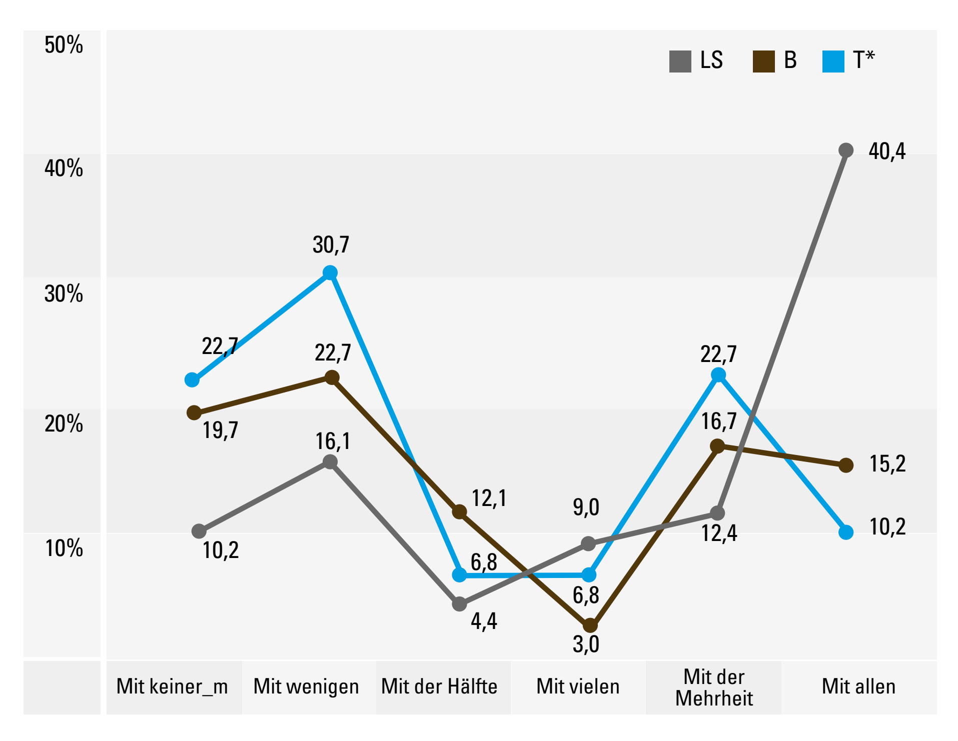


Abb. 16: Offenheit gegenüber Mitarbeitern_innen mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität bei lesbischen/schwulen, bisexuellen und und Trans*-Führungskräften im Vergleich

Obwohl zwei Drittel der lesbischen und schwulen und mehr als die Hälfte der bisexuellen Befragten mit keinem_r Kollegen_in oder oder nur wenigen der Kollegen_innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen, glauben nur 5,1% der schwulen und lesbischen bzw. 11,7% der bisexuellen Befragten, dass kein_e Kollege_in vermutet, dass sie lesbisch, schwul oder bisexuell sind. 32,3% der schwulen und lesbischen und 17,1% der bisexuellen Befragten glauben sogar, dass die Mehrheit der Kollegen_innen oder alle vermuten, sie seien lesbisch, schwul oder bisexuell. Bei Trans*-Personen gehen 18,9% davon aus, dass keine Kollegen_innen vermuten, dass sie trans* sind; 28,4% glauben dagegen, dass die Mehrheit oder alle Kollegen_innen vermuten, dass sie trans* sind. Es ist also davon auszugehen, dass die Befragten selbst der Ansicht sind, dass es sich hinsichtlich des Umgangs mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität um eine schwer zu kontrollierende Information handelt.

Im Folgenden werden ausgewählte Antworten auf Fragen präsentiert, die deutlich machen, wie lesbische, schwule und bisexuelle Befragte zum offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz stehen:

- 39,5% der lesbischen und schwulen Befragten sind der Ansicht, ihre sexuelle Identität habe als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren (2007: 47,2%). Bei bisexuellen Personen sind dies 45,6%.
- 42,3% der schwulen und lesbischen, und 32,2% der bisexuellen Befragten sagen, die Aussage „Am Arbeitsplatz meide ich Themen, die meine sexuelle Identität verraten." treffe für sie überhaupt nicht zu (2007: 36,1%).
- Mehr als ein Drittel der lesbischen und schwulen Befragten (36,2%) sagt, dass sie – wenn ihre Kollegen_innen der Ansicht sind, sie seien heterosexuell – diese dann im Glauben darüber lassen (2007: 48,3%). Dagegen lassen 58,2% der bisexuellen Befragten ihre Kollegen_innen darüber im Glauben, wenn diese der Ansicht sind, sie seien hetero- oder homosexuell.
- Drei Viertel der schwulen und lesbischen (75,6%) und fast zwei Drittel (61,5%) der bisexuellen Befragten stimmen voll und ganz zu, dass sie, wenn sie auf ihre sexuelle Identität angesprochen werden, sagen, wie es ist (2007: 67,3%).
- Mehr als die Hälfte der schwulen und lesbischen Befragten (51,2%) sagen, es treffe voll zu, dass sie, wenn sie in einer Paarbeziehung sind, bewusst am Arbeitsplatz von ihrem_r Partner_in erzählen (2007: 24,7%). 18,1% der bisexuellen Personen stimmen dem Item „Wenn ich in einer gegengeschlechtlichen Paarbeziehung bin, erzähle ich am Arbeitsplatz eher von meinem_r Partner_in, als wenn ich in einer gleichgeschlechtlichen Paarbeziehung bin." voll und ganz zu.
- 50,7% der lesbischen und schwulen, jedoch nur 31,1% der bisexuellen Befragten sagen, es treffe voll und ganz zu, dass sie am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen (2007: 35,4%).
- Mehr als die Hälfte der schwulen und lesbischen Befragten (54,6%) stimmen dem Item „Mir ist es wichtig, durch meine Offenheit auch Vorurteile gegenüber Lesben und Schwulen abzubauen." voll und ganz zu (2007: 40%). Bei bisexuellen Personen stimmen 40,9% voll und ganz zu, dass es ihnen wichtig ist, durch ihre Offenheit Vorurteile gegenüber bisexuellen Personen abzubauen.
- 34,1% der lesbischen und schwulen Befragten wollen durch ihre Offenheit (stimmen voll und ganz zu) als Ansprechpartner_innen für schwule und lesbische Kollegen_innen da sein (2007: 23,1%). Bei bisexuellen Personen sind dies 30,6%.

Weiterhin werden ähnlich ausgewählte Antworten auf Fragen dargestellt, die verdeutlichen, wie Trans*-Befragte zum offenen oder nicht-offenen Umgang mit der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz stehen:

- 48,5% der Trans*-Befragten sind der Ansicht, ihre Geschlechtsidentität habe als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren.
- Ein Viertel der Trans*-Befragten (25,2%) sagen, die Aussage „Am Arbeitsplatz meide ich Themen, die in Zusammenhang mit meiner Geschlechtsidentität stehen." treffe für sie überhaupt nicht zu.
- 80,9% der Trans*-Befragten sagt, dass sie – wenn ihre Kollegen_innen der Ansicht sind, sie seien cis – diese dann im Glauben darüber lassen.
- Mehr als die Hälfte der Trans*-Befragten (53,4%) sagen, dass sie Irritationen hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität offen ansprechen, um anderen über ihre Unsicherheiten hinweg zu helfen.
- 62,6% der Trans*-Befragten stimmen dem Item „Am Arbeitsplatz achte ich darauf, cis-geschlechlichen Rollen (z.B. zu Stimme, Bewegung, Kleidung, Frisur etc.) zu entsprechen." eher bzw. voll und ganz zu.
- 33,1% der Trans*-Befragten sagen, es treffe voll und ganz zu, dass sie am Arbeitsplatz offen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen.
- Fast die Hälfte der Trans*-Befragten (44,9%) stimmt dem Item „Mir ist es wichtig, durch meine Offenheit auch Vorurteile gegenüber Trans*-Personen abzubauen." voll und ganz zu.
- 35,7% der Trans*-Befragten wollen durch ihre Offenheit (voll und ganz) als Ansprechpartner_innen für Trans*-Kollegen_innen da sein.
- Ein Drittel der Trans*-Personen gibt an, dass es ihnen (voll und ganz) wichtig ist, offen mit ihrer Trans*-Geschichte umzugehen.



6.2 Welche persönlichen Faktoren der Befragten nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität?

Hat das Lebensalter, die Geschlechtsidentität, die sexuelle Identität, der Lebensstand der Befragten oder eine bestehende Partnerschaft einen Einfluss? Und wie steht es um einen Einfluss der beruflichen Position, der Größe des Arbeitsorts oder der religiösen Anschauung?

Lebensalter: Das Lebensalter hat einen Einfluss auf die Offenheit mit der lesbischen und schwulen Identität, dieser ist statistisch auffällig ($r = .08$)[10]. Die Daten sprechen dafür, dass lesbische und schwule Befragte in jüngerem Alter weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen (vgl. Tab. 11). So sind in der Altersgruppe 16-27 34,9% als offen zu bezeichnen. In den Altersgruppen 28-39, 40-51 und 52-63 sind dagegen jeweils rund 45% als offen einzustufen. Mit höherem Alter scheint die Offenheit wieder abzunehmen: In der Altersgruppe 64-75 sind nur noch 26,3% der Befragten als offen zu bezeichnen. Dieser Abfall ist statistisch jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen nicht auffällig, deutet jedoch auf den Zusammenhang zwischen Offenheit und Lebensalter hin, wie er sich bereits 2007 zeigte. Vor zehn Jahren (Frohn, 2007) ergab sich ebenfalls, dass junge Befragte verschlossener mit ihrer sexuellen Identität umgehen. Darüber hinaus wurde deutlich, dass die Offenheit bei Personen höheren Alters geringer ist: Beschäftigte ab 50 Jahren gingen verschlossener mit ihrer sexuellen Identität um als Personen mittleren Alters. Bei bisexuellen und Trans*-Personen zeigen sich die beschriebenen Zusammenhänge nicht.

Altersgruppen	verschlossen		eher verschlossen		eher offen		offen		Gesamt	
16-27	165	39,5%	71	17,0%	36	8,6%	146	34,9%	418	100,0%
28-39	246	27,6%	148	16,6%	84	9,4%	413	46,4%	891	100,0%
40-51	195	25,7%	115	15,2%	105	13,8%	344	45,3%	759	100,0%
52-63	92	32,6%	29	10,3%	34	12,1%	127	45,0%	282	100,0%
64-75	6	31,6%	3	15,8%	5	26,3%	5	26,3%	19	100,0%
Gesamt	704	29,7%	366	15,4%	264	11,1%	1.035	43,7%	2.369	100,0%

Tab. 11: Offenheit mit der sexuellen Identität lesbischer und schwuler Beschäftigter nach Altersgruppen.
Die prozentualen Häufigkeiten beziehen sich auf die jeweilige Altersgruppe.

Geschlechtsidentität: Das (Cis-)Geschlecht der Befragten hat einen Einfluss auf den offenen Umgang mit der sexuellen Identität: 44,2% (433) der (Cis-)Frauen und 40,5% (646) der (Cis-) Männer sind als offen mit ihrer sexuellen Identität zu bezeichnen. Dieser Unterschied ist als statistisch auffällig ($p = .005$), jedoch vom Ausmaß als sehr gering ($d = .11$)[11] zu bezeichnen. Während Trans*-Personen nur zu 15,5% (44) offen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, scheinen diese bezüglich dieser Facette wesentlicher verschlossener zu sein, als schwule und lesbische Personen mit ihrer sexuellen Identität. Es zeigen sich keine Unterschiede zwischen Trans*-Frauen und Trans*-Männern.

[10] Die Korrelation r beschreibt die Stärke eines Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen. Ein Wert von $r = .1$ beschreibt einen kleinen, ein Wert von $r = .3$ einen mittleren und ein Wert von $r = .5$ einen großen Zusammenhang (Döring & Bortz, 2016).

[11] Die Effektstärke Cohen's d bezeichnet das Ausmaß eines statistischen Effekts und ist somit ein Indikator für die Bedeutsamkeit von Untersuchungsergebnissen. Dabei ist ein Wert von $d = 0.2$ als klein, von 0.5 als mittel und von 0.8 als groß einzuschätzen (Cohen, 1988; Döring & Bortz, 2016).

Sexuelle Identität: Die sexuelle Identität hat einen Einfluss auf die Offenheit mit dieser: 47,4% (398) der lesbischen Frauen und 41,6% (637) der schwulen Männer sind als offen zu bezeichnen. Dagegen gehen nur 21,4% (44) der bisexuellen Personen offen mit ihrer sexuellen Identität um. Diese Unterschiede sind als statistisch auffällig einzuschätzen ($p < .001$). Dabei ist der Unterschied zwischen lesbischen Frauen und schwulen Männern als klein ($d = .17$), der zwischen lesbischen bzw. schwulen Personen gegenüber bisexuellen Befragten jedoch als mittel einzustufen ($d = .56$).

Lebensstand und Partnerschaft: In der folgenden Tabelle (Tab. 12) sind die absoluten Zahlen ebenso wie die prozentualen Angaben für den offenen Umgang mit der sexuellen Identität in Abhängigkeit des aktuellen Lebensstands wiedergegeben. Es fällt auf, dass von den ledigen lesbischen und schwulen Befragten rund 37,4% „verschlossen" sind, während dies nur für 15,7% der Befragten in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gilt. 34,4% der ledigen lesbischen und schwulen Befragten gehen offen mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz um. Bei Personen in einer Lebenspartnerschaft ist dieser Anteil mit 60,5% doppelt so groß (statistisch auffällig, $p < .001$). Für bisexuellen Personen zeigen sich ähnliche Ergebnisse: Während nur 11,2% der ledigen Personen einen offenen Umgang wählen, sind dies 63,2% der Personen in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Lesbische, schwule und bisexuelle Personen, die in einer Ehe leben, wählen dagegen eher einen verschlossenen Umgang: So sind 50,0% der lesbischen und schwulen, und 78,3% der bisexuellen Beschäftigten als verschlossen einzuordnen. Insgesamt gehen Trans*-Personen ohnehin eher verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz um, tendenziell scheinen sie in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder Ehe etwas offener zu sein ($p = .005$). Der oben beschriebene Zusammenhang zeigt sich bei lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen auch generell für Partnerschaften (auch für solche, die nicht in ein Rechtsinstitut überführt wurden): Personen in einer Partnerschaft gehen offener mit ihrer sexuellen Identität um, als Personen, die sich aktuell in keiner Partnerschaft befinden. Dies zeigt sich jedoch nicht für Trans*-Befragte.

„In meiner Erfahrung ist es gerade als bi-/pansexueller Mensch schwieriger, sich zu outen (z.B. in dem man Hinweise auf eine*n gleichgeschlechtliche*n Partner*in in Gespräche einbaut). Es braucht mehr Kontext und Erklärungsbedarf, was mir oft nicht angemessen erscheint. Andererseits ist es verlockend leicht, durch schweigen einfach als hetero wahrgenommen zu werden. [...]"

	Lebensstand	Offenheit			
		verschlossen	eher verschlossen	eher offen	offen
LS	Ledig	37,4% (528)	17,4% (245)	10,8% (152)	34,4% (486)
	Eingetragene Lebenspartnerschaft	15,7% (119)	12,3% (93)	11,5% (87)	60,5% (458)
	Ehe	50,0% (5)	30,0% (3)	0,0% (0)	20,0% (2)
B	Ledig	63,2% (79)	19,2% (24)	6,4% (8)	11,2% (14)
	Eingetragene Lebenspartnerschaft	7,9% (3)	15,8% (6)	13,2% (5)	63,2% (24)
	Ehe	78,3% (18)	13,0% (3)	8,7% (2)	0,0% (0)
T*	Ledig	73,0% (119)	9,2% (15)	6,1% (10)	11,7% (19)
	Eingetragene Lebenspartnerschaft	69,6% (16)	0,0% (0)	4,3% (1)	26,1% (6)
	Ehe	63,0% (29)	4,3% (2)	15,2% (7)	17,4% (8)

Tab. 12: Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität nach Lebensstand
Bei den beschriebenen Zusammenhängen von Offenheit und Lebensstand sind die teilweise geringen Fallzahlen zu beachten.

Ich lebe aktuell…	verschlossen	eher verschlossen	eher offen	offen	Gesamt
…in keiner Partnerschaft.	352 48,7%	106 14,7%	64 8,9%	201 27,8%	723 100,0%
…in einer Partnerschaft.	426 24,2%	282 16,0%	209 11,9%	845 48,0%	1.762 100,0%
…in mehreren Partnerschaften.	12 46,2%	8 30,8%	3 11,5%	3 11,5%	26 100,0%
Gesamt*	811 31,5%	404 15,7%	281 10,9%	1.079 41,9%	2.575 100,0%

Tab. 13: Offenheit mit der sexuellen Identität lesbischer, schwuler und bisexueller Beschäftigter nach Partnerschaftssituation. Die prozentualen Angaben beziehen sich auf die Gesamtzahl der jeweiligen Partnerschaftssituation.
*Der Gesamtwert beinhaltet 2,5% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

Staatsbürgerschaft und Geburtsland: Lesbische und schwule Beschäftigte, die eine deutsche Staatsbürgerschaft haben, gehen offener mit ihrer sexuellen Identität um als Personen, die neben der deutschen noch eine weitere oder eine andere Staatsbürgerschaft haben: So sind 55,3% der Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft und 47,9% der Personen mit einer weiteren oder einer anderen Staatsbürgerschaft als offen zu beschreiben (vgl. Tab. 14). Für bisexuelle und Trans*-Befragte zeigt sich dieser Unterschied jedoch nicht. Ähnliche Zusammenhänge ergeben sich für das Geburtsland: Lesbische und schwule Beschäftigte, die in Deutschland geboren sind gehen offener mit ihrer sexuellen Identität um. So sind 55,4% der in Deutschland Geborenen als offen einzuschätzen, während dies im Vergleich nur 46,5% der außerhalb Deutschlands geborenen Personen sind. Für bisexuelle und Trans*-Personen findet sich dieser Unterschied nicht. Beide Effekte sind als sehr gering einzuschätzen.

	verschlossen	eher verschlossen	eher offen	offen	Gesamt
	648 29,1%	346 15,5%	252 11,3%	980 44,0%	2.226 100,0%
	53 37,9%	20 14,3%	12 8,6%	55 39,3%	140 100,0%
	704 29,7%	366 15,4%	264 11,1%	1.035 43,7%	2.369 100,0%

Tab. 14: Offenheit mit der sexuellen Identität lesbischer und schwuler Beschäftigter nach Staatsbürgerschaft
Die prozentualen Angaben beziehen sich auf die jeweilige Staatsbürgerschaft.
*Der Gesamtwert beinhaltet 0,1% der Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

Berufliche Position bzw. beruflicher Status: Die berufliche Position hat einen Einfluss auf den offenen Umgang mit der sexuellen Identität ($p < .001$). In der folgenden Tabelle (Tab. 15) sind die Prozentwerte der Personen eingetragen, die als offen zu bezeichnen sind. 40,1% (595) der LSB-Befragten, die sagen, dass sie keine Führungskraft sind, gehen offen mit der sexuellen Identität um, während 48,3% der Führungskräfte mit Personalverantwortung den offenen Weg wählen. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch bei Trans*-Beschäftigten ($p < .001$) (siehe Tab. 16): Hier gehen 35,1% (13) der Führungskräfte mit Personalverantwortung offen mit ihrer Geschlechtsidentität um, während nur 12,6% (25) der Personen, die keine Führungskraft sind, einen offenen Umgang wählen. Die statistische Prüfung macht deutlich, dass hier auffällige Unterschiede vorliegen. Diese beziehen sich jedoch nur auf Führungskräfte mit Personalverantwortung, für Führungskräfte ohne Personalverantwortung gilt der beschriebene Zusammenhang nicht.

LSB-Befragte	verschlossen	eher verschlossen	eher offen	offen	Gesamt
keine Führungskraft	512 34,5%	234 15,8%	141 9,5%	595 40,1%	1.482 100,0%
Führungskraft ohne Personalverantwortung	146 30,1%	72 14,8%	71 14,6%	196 40,4%	485 100,0%
Führungskraft mit Personalverantwortung	127 23,4%	86 15,9%	67 12,4%	262 48,3%	542 100,0%
Gesamt*	811 31,5%	404 15,7%	281 10,9%	1.079 41,9%	2.575 100,0%

Tab. 15: Offenheit mit der sexuellen Identität lesbischer, schwuler und bisexueller Beschäftigter nach beruflicher Position. Die prozentualen Angaben beziehen sich auf die jeweilige Position.
*Der Gesamtwert beinhaltet 2,6% der Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

T*-Befragte	verschlossen	eher verschlossen	eher offen	offen	Gesamt
keine Führungskraft	143 72,2%	16 8,1%	14 7,1%	25 12,6%	198 100,0%
Führungskraft ohne Personalverantwortung	32 74,4%	3 7,0%	2 4,7%	6 14,0%	43 100,0%
Führungskraft mit Personalverantwortung	13 35,1%	5 13,5%	6 16,2%	13 35,1%	37 100,0%
Gesamt*	191 67,3%	24 8,5%	25 8,8%	44 15,5%	284 100,0%

Tab. 16: Offenheit mit der Geschlechtsidentität von Trans*-Beschäftigten nach beruflicher Position
Die prozentualen Angaben beziehen sich auf die jeweilige Position.
*Der Gesamtwert beinhaltet 2,1% der Befragten, die keine Angabe gewählt haben.



Managementposition: Auch für die Managementposition zeigt sich, dass Personen im Management offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität umzugehen scheinen als Personen, die nicht im Management tätig sind. So sind ein Drittel (33,3%) der LSB-Personen und fast drei Viertel der Trans*-Personen (70,6%), die nicht im Management tätig sind, als verschlossen zu bezeichnen. Bei Personen in einer Managementposition sind dies hingegen etwa ein Viertel (27,3%) der LSB-Beschäftigten und etwa die Hälfte (53,8%) der Trans*-Beschäftigten.

Religiöse Anschauung: Auch in Abhängigkeit der religiösen Anschauung gibt es statistisch auffällige Unterschiede darin, wie offen die Personen mit ihrer sexuellen Identität umgehen. Personen, die keine religiöse Anschauung angeben, sich als atheistisch oder agnostisch bezeichnen, sowie Protestanten_innen scheinen offener mit ihrer sexuellen Identität umzugehen als Katholiken_innen ($p < .05$). So sind jeweils fast 45% der Atheisten_innen (206) und der Befragten, die keinem Glauben nachgehen (331) als offen zu bezeichnen. Dies gilt ebenfalls für 39,7% der Agnostiker_innen (106) und 44,0% der Protestanten_innen (216). Bei Katholiken_innen (104) sind dagegen nur 33,8% als offen zu bezeichnen.
Aussagen über andere Glaubensgemeinschaften sind aufgrund der sehr geringen Fallzahlen statistisch nicht aussagekräftig. Hier zeichnet sich ab, dass jüdische Personen offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen als Personen, die muslimisch oder freikirchlich angeben. Befragte, die fernöstliche Glaubensgemeinschaften als religiöse Anschauung angeben, scheinen im Vergleich am verschlossensten mit ihrer sexuellen Identität umzugehen. Bei Trans*-Personen ergeben sich keine statistisch auffälligen Unterschiede. Ein Großteil der Trans*-Befragten (61,3%) gibt keine religiöse Anschauung an, oder bezeichnet sich als agnostisch oder atheistisch, 16,9% sind Protestanten_innen. Die anderen verteilen sich auf die weiteren Glaubensgemeinschaften, sodass die Fahlzahlen für zuverlässige Aussagen auch hier zu klein ausfallen.

Beeinträchtigung und/oder Chronische Erkrankungen: Eine Beeinträchtigung und/oder chronische Erkrankung scheint keinen Einfluss auf den Umgang lesbischer, schwuler und bisexueller Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität zu haben. Bei Trans*-Personen hingegen zeigt sich ein statistisch auffälliger Unterschied: Trans*-Personen, die von einer Beeinträchtigung und/oder chronischen Erkrankung berichten, gehen verschlossener mit ihrer Geschlechtsidentität um, als Trans*-Personen, die keine Beeinträchtigung und/oder chronische Erkrankung haben ($p < .05$). So sind 76,2% der Trans*-Personen mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung als verschlossen zu bezeichnen, während dies bei Personen ohne Beeinträchtigung 63,0% sind.

6.3 Welche Faktoren der Organisation nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität?

Hat das Bundesland oder die Branche einen Einfluss? Welche Auswirkungen hat die Größe des Arbeitsorts? Sind Mitarbeiter_innen in großen Unternehmen oder in kleinen verschlossener? Sind Personen, die in einem LSBT*-Netzwerk und/oder LSBT*-Berufsverband organisiert sind, offener? Hat Diversity Management bzw. die LSBT*-Unternehmenskultur einen Einfluss?

Bundesland: Wie Abbildung 17 zeigt, gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Bundesland, in dem lesbische und schwule Befragte arbeiten und ihrer Offenheit mit der sexuellen Identität. Vergleicht man die Mittelwerte der einzelnen Bundesländer gegenüber dem Gesamtmittelwert, so sind lesbische und schwule Beschäftigte, die in Brandenburg, Hamburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen oder Rheinland-Pfalz arbeiten, im Mittel als eher offen zu bezeichnen, während Beschäftigte in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern im Mittel eher als verschlossen einzuschätzen sind. Für bisexuelle und Trans*-Personen sind aufgrund der geringen Fallzahlen für die einzelnen Bundesländer keine genauen Aussagen möglich.

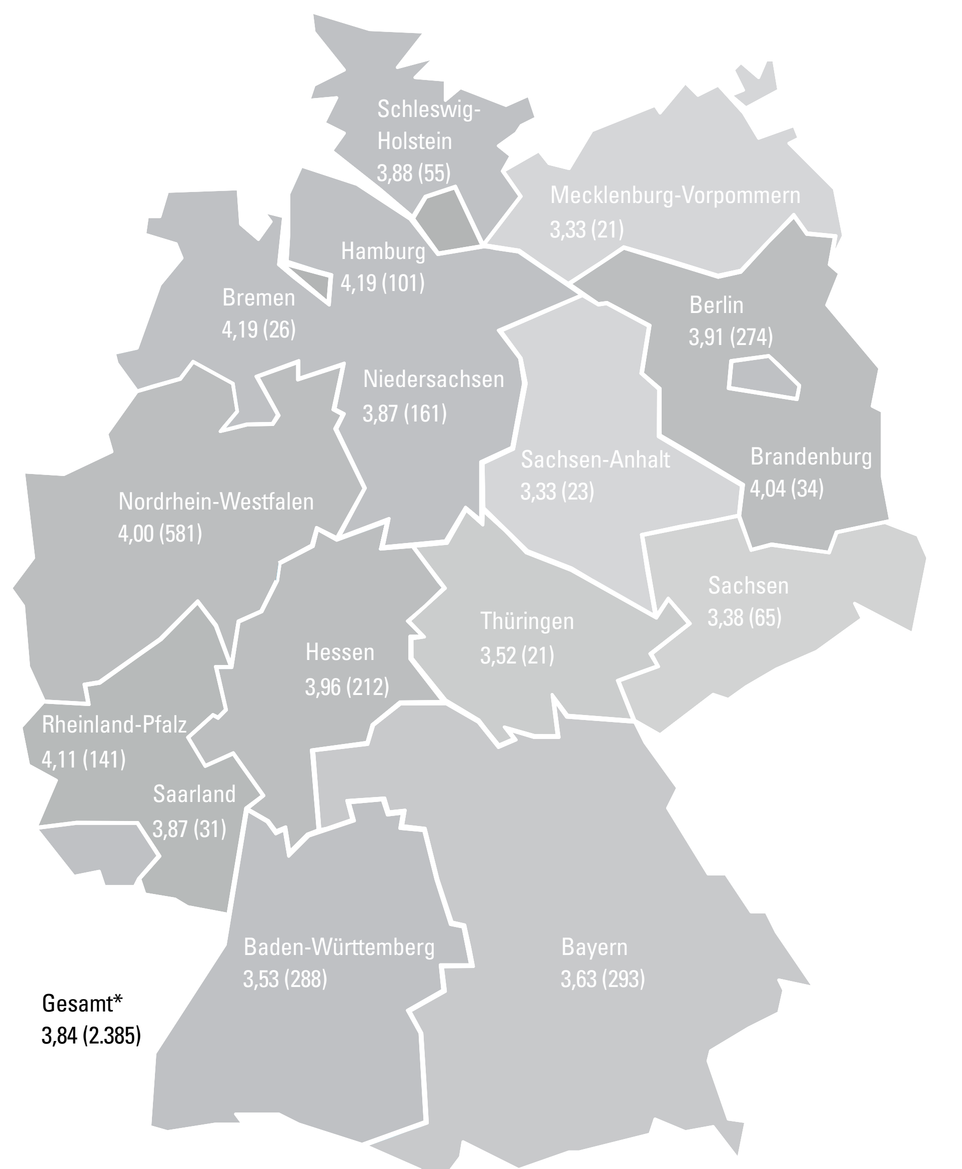


Abb. 17: Offenheit mit der sexuellen Identität lesbischer und schwuler Beschäftigter (Mittelwerte) nach Bundesland. Häufigkeiten in Klammern.
*Der Gesamtwert beinhaltet 68 Befragte, die keine Angabe gewählt haben.

„Ich mache momentan eine Ausbildung zur Hotelfachfrau. Meiner Meinung nach ist diese Branche eine sehr LGBT*-freundliche. Grundsätzlich muss man ein toleranter Mensch sein um in dieser Branche arbeiten zu können, schließlich hat man die verschiedensten Mitarbeiter und ebenso Gäste. Ob diese nun LGBT* sind oder beispielsweise aus dem Ausland kommen spielt einfach für die meisten Gastronomen (zumindest was ich bisher erlebt habe) keine Rolle, denn jeder Gast und jeder Mitarbeiter wird gleichbehandelt!“

Branchenunterschiede: Es existieren branchenspezifische Unterschiede bezüglich der Offenheit der Arbeitnehmer_innen. In traditionell als konservativ geltenden Branchen fällt es den Mitarbeitern_innen schwerer, offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen als in weniger traditionellen Branchen. So sind Befragte in Branchen wie beispielsweise „Bergbau/Gewinnung von Rohstoffen“, „Elektrotechnik/Fahrzeuge“, „Landwirtschaft/Forstwirtschaft/Fischerei“ eher als verschlossen zu bezeichnen. Wohingegen in eher nicht konservativen Branchen wie „Architektur“, „Journalismus“ und „(Psycho-)Sozialen Berufen“ ein offener Umgang gewählt wird. Weiterhin herrscht bei „Kirchen/kirchlichen Verbänden“ im Vergleich zu nicht-konfessionell gebundenen Verbänden ein Klima, das zu einem verschlossenen Umgang führt. Diese Tendenzen zeigen sich auch für Trans*-Beschäftigte im Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität.

Größe des Arbeitsorts: Die Größe des Arbeitsortes steht in einem statistisch auffälligen Zusammenhang zur Offenheit lesbischer und schwuler Beschäftigter mit der sexuellen Identität ($r = .06$) bzw. zur Offenheit Trans*-Beschäftigter mit der Geschlechtsidentität ($r = -.15$). Anhand der Mittelwertsunterschiede der Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität (vgl. Tab. 17) lassen sich die Zusammenhänge gut vergleichen. Es zeigt sich, dass lesbische und schwule Beschäftigte offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen, je größer ihr Arbeitsort ist. Personen, die auf dem Land arbeiten, scheinen ähnlich offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen, wie Personen, die in Großstädten arbeiten. Für bisexuelle Personen ergibt sich kein auffälliger Zusammenhang. Bei Trans*-Personen dagegen sinkt die Offenheit mit der Geschlechtsidentität mit zunehmender Größe des Arbeitsorts.

Größe des Arbeitsorts	LS	B	T*
Land (< 5.000 Einwohner_innen)	3,89 (112)	2,45 (12)	2,93 (21)
Kleinstadt (5.000 - 20.000 Einwohner_innen)	3,58 (246)	2,80 (38)	2,73 (30)
Mittelstadt (20.000 - 100.000 Einwohner_innen)	3,72 (432)	3,01 (36)	2,76 (54)
Großstadt (100.000 - 1 Mio. Einwohner_innen)	3,82 (925)	2,86 (67)	2,23 (115)
Millionenstadt (> 1 Mio. Einwohner_innen)	4,05 (654)	2,71 (51)	2,31 (64)
Gesamt	3,84 (2.385)	2,80 (209)	2,43 (290)

Tab. 17: Offenheit mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität (Mittelwert) nach Größe des Arbeitsorts
Die absoluten Häufigkeiten sind in Klammern angegeben.

„Ich arbeite in einer Einrichtung der katholischen Kirche, daher ist es mir nicht möglich, über meine sexuelle Orientierung in der Arbeit zu sprechen.“

Unternehmensgröße: Die Unternehmensgröße hat einen Einfluss darauf, wie verschlossen oder offen die LSB-Mitarbeiter_innen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen. Die Daten sprechen dafür, dass die LSB-Befragten in kleinen Organisationen etwas offener sind. Es fällt auf, dass um die 47% der Personen in Organisationen, die bis zu 10 bzw. 10 bis 50 Mitarbeiter_innen beschäftigen, offen sind. Dagegen sind nur etwa 37% der LSB-Befragten in Unternehmen zwischen 50 und 500 Beschäftigten als offen zu bezeichnen. In Unternehmen zwischen 500 und 1.000 Beschäftigten gehen knapp 43% und in Großunternehmen (d.h. über 1.000 Mitarbeiter_innen) fast 41% der LSB-Befragten offen mit ihrer sexuellen Identität um. Für Trans*-Personen findet sich dieser Zusammenhang in Bezug auf den Umgang mit der Geschlechtsidentität nicht.

Netzwerk und/oder Berufsverband: Personen, die in einem unternehmensinternen Netzwerk und/oder einem unternehmensexternen Berufsverband für LSBT*-Personen organisiert sind, gehen – statistisch auffällig ($p < .001$) – offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um (siehe Tab. 18).

„Ich selbst arbeite im firmeninternen schwul/lesbischen/trans* Netzwerk mit. In meinem Arbeitsumfeld konfrontiere ich Kollegen, sofern sie sich ablehnend gegenüber LSBTTIQ Menschen zeigen, mit dem ‚Code of Conduct', in dem explizit eine firmeninterne Diskriminierung wegen ‚sexueller Identität' untersagt wird. Das führte sogar einmal dazu, dass die Geschäftsführung beim Umgang mit einem Trans*-Menschen eingegriffen hat."

Verband/Netzwerk	verschlossen	eher verschlossen	eher offen	offen
In Verband	21,8% (93)	14,1% (60)	13.1% (56)	51,5% (218)
Nicht in Verband	33,4% (718)	16,0% (344)	10,5% (225)	40,1% (861)
In Netzwerk	23,6% (76)	14,9% (48)	13,7% (44)	47,8% (154)
Nicht in Netzwerk	32,6% (735)	15,8% (356)	10,5% (237)	41,1% (925)

Tab. 18: Offenheit mit der sexuellen Identität nach Mitgliedschaft in Verband/Netzwerk

Für Trans*-Beschäftigte zeigt sich dieser Zusammenhang nicht. Die Personen, die in einem (unternehmensexternen) (Berufs-)Verband für LSBT*-Personen (z.B. Amigas, BASG, BASJ, PROUT AT WORK, Völklinger Kreis, VLSP, Wirtschaftsweiber etc., *n* = 427) organisiert sind, scheinen anders mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umzugehen als Personen, die sich keinem Verband zuordnen (kein Verband *n* = 2.148): Mehr als die Hälfte (51,5%) der „Berufsverbändler_innen" sind als offen zu bezeichnen, während etwa 21,8% dieser Gruppe als verschlossen gelten können. Der Prozentwert der Verschlossenen liegt bei den Befragten, die nicht organisiert sind, um mehr als 10 Prozentpunkte höher (33,4%), als offen können hier nur 40,1% gelten. Ähnlich sehen die Wert in Abhängigkeit davon aus, ob die Befragten in einem unternehmensinternen LSBT*-Netzwerk Mitglied sind: Nur rund 24% der Personen in einem solchen Netzwerk sind als verschlossen zu bezeichnen, während fast 33% der Personen verschlossen sind, die nicht in einem solchen Netzwerk sind.

Diversity Management: Diversity Management hat einen Einfluss auf den Umgang mit der sexuellen Identität und mit der Geschlechtsidentität. Je mehr Diversity-Aktivitäten ein Unternehmen hat, z.B. Anti-Diskriminierungsrichtlinien, Trainings zu Diversity etc., desto offener gehen die Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität ($r = .14$) bzw. ihrer Geschlechtsidentität ($r = .19$) am Arbeitsplatz um. Dieser Zusammenhang ist statistisch auffällig und bestätigt.

Unternehmenskultur: Die Unternehmenskultur bezüglich LSBT*-Lebensweisen hat einen maßgeblichen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität. Zunächst einmal geben 61,6% der LSB-Personen und 54,5% der Trans*-Befragten an, dass in ihrem Unternehmen zu Betriebsfeierlichkeiten Partner_innen jeder Geschlechtsidentität und/oder jeder sexuellen Identität willkommen sind. Hinsichtlich Trans*-spezifischer Maßnahmen von Unternehmensseite gaben fast 38% der Trans*-Personen an, dass persönliche Daten und Dokumente (wie Türschilder, Visitenkarten u.ä) nach dem Coming-out zügig von ihrem_r Arbeitgeber_in angepasst werden. Bei nur knapp 20% der Trans*-Befragten gibt es im Unternehmen geschlechtsneutrale Toiletten, Umkleideräume und/oder Waschräume, und lediglich bei 14,5% werden frühere Personalakten (vor der Namensangleichung) zum Schutz der Person unter Verschluss gestellt oder versiegelt. 11,4% gaben an, dass ihr_e Arbeitgeber_in Unterstützung durch regelmäßige Reflexionsgespräche im Rahmen des Transitionsprozesses anbietet.
Auf die Frage (mit Mehrfachwahlantwort), ob im Unternehmen ein Mitarbeiter_innen-Netzwerk für LSBT*-Personen existiert, wählen rund 12% der LSBT*-Befragten die Antwortmöglichkeit „weiß nicht/keine Angabe". Die weiteren Antworten verteilen sich wie folgt (Tab. 19):

„[Mein Arbeitgeber] hat in den vergangenen 5 Jahren sehr viel Herzblut in die Förderung von Diversity Themen gesteckt und man erkennt inzwischen deutliche Unterschiede zu früher. Wir sind auf dem richtigen Weg!"

Existenz bzw. Anerkennung Netzwerk	2007	2017: LSB	2017: T*
Nein, mein_e Arbeitgeber_in ist zu klein für ein solches Netzwerk.	29,7%	25,4%	31,0%
Nein, es existiert kein solches Netzwerk.	47,3%	43,4%	46,9%
Ja, es existiert ein solches Netzwerk.	11,9%	18,4%	12,8%
Ja, es wird von dem_der Arbeitgeber_in anerkannt.	7,1%	13,2%	9,0%
Ja, es wird von dem_der Arbeitgeber_in eingebunden.	4,9%	8,9%	6,2%
Ja, es wird von dem_der Arbeitgeber_in finanziell unterstützt.	4,5%	9,5%	6,6%

Tab. 19: Existenz bzw. Anerkennung eines LSBT*-Netzwerks innerhalb des Unternehmens

43,4% der LSB-Personen und 46,9% der Trans*-Personen berichten, dass kein Netzwerk in ihrem Unternehmen existiert. Zudem geben ein Viertel der LSB-Personen (25,4%) und fast ein Drittel (31,0%) der Trans*-Personen an, dass ihr_e Arbeitgeber_in zu klein für ein solches Netzwerk ist. Da zusätzlich um die 12% aller Befragten keine Angabe machen oder nicht wissen, ob ein Netzwerk existiert, wird deutlich, dass für einen Großteil der Befragten kein solches Netzwerk existiert. Dies entspricht in etwa der Verteilung von vor 10 Jahren, wobei im Vergleich der Jahrzehnte deutlich wird, dass die Netzwerke häufiger von Unternehmen anerkannt, eingebunden oder/und finanziell unterstützt werden. Trans*-Beschäftigte geben im Vergleich zu Cis-Personen häufiger an, dass kein Netzwerk existiert. Dies könnte daran liegen, dass sie tendenziell in kleineren Unternehmen arbeiten. Auch erleben Trans*-Personen ein bestehendes Netzwerk im Vergleich zu Cis-Personen als weniger eingebunden, finanziell unterstützt oder anerkannt, was daran liegen könnte, dass die Geschlechtsidentität als Thema (auch in Netzwerken) seltener Berücksichtigung findet als die sexuelle Identität.
69,1% der LSB-Befragten haben Kenntnis von offen lebenden lesbischen oder schwulen Kollegen_innen, jedoch wissen nur 11,3% um offen lebende bisexuelle Kollegen_innen. Diese Zahlen reduzieren sich noch, wenn es um lesbische oder schwule bzw. bisexuelle Führungskräfte geht: Nur ein Drittel (36,4%) der LSB-Befragten sagt, dass es in ihrem Unternehmen offen lebende schwule/lesbische Führungskräfte gebe, lediglich 4,6% der Befragten kennen bisexuelle Führungskräfte. Ein Viertel (25,2%) der Trans*-Befragten weiß um offen lebende Trans*-Kollegen_innen. Nur 8,3% wissen auch von offen lebenden Trans*-Führungskräften. Diese Angaben validieren demnach die Zahlen, die die Befragten zum eigenen Umgang mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität angegeben haben. Auf die Items „Bei meinem_r Arbeitgeber_in bzw. in meinem Team ist das Klima bezüglich LSB- bzw. Trans*-Beschäftigten gut.“ ergeben sich folgende Antworten (Tab. 20):

	Arbeitgeber_in		Team	
	LSB	T*	LSB	T*
trifft überhaupt nicht zu	2,7% (69)	9,3% (27)	2,2% (56)	9,7% (28)
trifft eher nicht zu	11,0% (286)	20,1% (58)	7,7% (199)	12,1% (35)
trifft eher zu	43,8% (1.135)	24,9% (72)	30,7% (795)	29,3% (85)
trifft voll und ganz zu	32,8% (849)	21,1% (61)	53,7% (1.390)	31,7% (92)
keine Angabe/weiß nicht	9,7% (252)	24,6% (71)	5,7% (147)	17,2% (50)
Gesamt	100,0% (2.591)	100,0% (289)	100,0% (2.587)	100,0% (290)

Tab. 20: Klima bezüglich LSB- bzw. Trans*-Beschäftigten

Fast 10% der LSB-Befragten schätzen das Klima (bezüglich LSB-Personen) in ihrem Team als eher nicht bzw. überhaupt nicht gut ein. Das Klima im gesamten Unternehmen wird mit rund 14% häufiger als nicht gut eingeschätzt. 43,3% der LSB-Befragten haben schon erlebt, dass unangenehme Witze über schwule, lesbische oder bisexuelle Personen gemacht wurden, und jede_r Vierte hat bereits mitbekommen, dass über eine schwule, lesbische oder bisexuelle Person (wegen seiner_ihrer sexuellen Identität) schlecht geredet (26,8%) oder sie imitiert bzw. lächerlich gemacht (26,3%) wurde. Im Vergleich zu den Cis-Personen schätzen Trans*-Beschäftigte das Klima als deutlich schlechter ein. So geben im Vergleich zu Cis-Personen mehr als doppelte so viele Trans*-Personen an, dass das Klima in ihrem Team (21,8%) bzw. in ihrem Unternehmen (29,4%) eher nicht bzw. überhaupt nicht gut sei. Mehr als ein Drittel (34,1%) der Trans*-Befragten hat schon erlebt, dass unangenehme Witze über Trans* Personen gemacht wurden. Auch bei den Trans*-Personen hat jede_r Vierte bereits mitbekommen, dass über eine Trans*-Person (wegen seiner_ihrer Geschlechtsidentität) schlecht geredet (24,8%) oder sie imitiert bzw. lächerlich gemacht (24,5%) wurde.

Die beschriebene (Unternehmens-)Kultur bezüglich LSBT*-Personen beeinflusst die Offenheit der lesbischen, schwulen und bisexuellen Mitarbeiter_innen sowie der Trans*-Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität wie folgt: Je freundlicher die erlebte Unternehmenskultur bezüglich LSBT*-Personen, desto mehr Befragte können offen mit ihrer sexuellen Identität ($r = .22$) bzw. ihrer Geschlechtsidentität ($r = .20$) umgehen. Dieser Zusammenhang ist sowohl für Cis- wie auch Trans*-Personen statistisch auffällig. Gleichzeitig konnte ein stabiler Zusammenhang zwischen Diversity Management und Unternehmenskultur bestätigt werden: Wie bereits 2007 zeigte sich, dass Diversity-Management-Maßnahmen im Bereich LSBT* mit einer positiven Unternehmenskultur bezüglich LSBT*-Themen einhergeht. Dieser starke Zusammenhang ist statistisch bestätigt ($r = .59$)[10].

6.4 Welche Akzeptanzerfahrungen liegen vor?

Welche Akzeptanzerfahrung machen die offenen Befragten bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz antizipieren die Personen, die nicht offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen?

Die Personen, die mit mindestens der Hälfte der Kollegen_innen über ihre sexuelle Identität bzw. ihre Geschlechtsidentität offen sprechen (können), erhielten Fragen zur Akzeptanzerfahrung. Den Personen, die mit keinem_r Kollegen_in bzw. mit wenigen Kollegen_innen offen reden, wurden hingegen Fragen zur Befürchtung von Benachteiligungen gestellt bzw. gefragt, welches Ausmaß an Akzeptanz sie antizipieren, wenn sie offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen würden.

Zur Akzeptanzerfahrung wurde jeweils eine Frage bezüglich der Reaktion der Kollegen_innen und der Führungskräfte gestellt (siehe Tab. 21).

	Kollegen_innen		Führungskräfte	
	LSB	T*	LSB	T*
…reagierten ausschließlich negativ	0,0% (1)	0,0% (0)	0,1% (2)	0,0% (0)
…reagierten überwiegend negativ	0,0% (1)	0,0% (0)	0,4% (7)	3,8% (3)
…reagierten gemischt	5,5% (95)	14,3% (12)	8,4% (135)	10,3% (8)
…reagierten überwiegend positiv	48,0% (833)	50,0% (42)	35,3% (568)	28,2% (22)
…reagierten ausschließlich positiv	46,5% (807)	35,7% (30)	55,8% (898)	57,7% (45)
Gesamt	100,0% (1.737)	100,0% (84)	100,0% (1.610)	100,0% (78)

Tab. 21: Akzeptanz durch Kollegen_innen und Führungskräfte

In der Befragung von 2007 gaben 92% der lesbischen und schwulen Befragten an, dass ihre Kollegen_innen überwiegend positiv reagierten.[12] Es fällt auf, dass (vergleichbar zu 2007) 94,5% der Befragten beschreiben, dass ihre Kollegen_innen insgesamt positiv reagierten. 46,5% reagierten ausschließlich positiv. Bei den Führungskräften reagierten sogar 55,8% ausschließlich positiv, wobei der Gesamtwert positiver Reaktion mit 91,1% etwas niedriger ausfällt als bei den Kollegen_innen. Es wird deutlich, dass die Reaktionen vom Großteil der Befragten positiv erlebt werden. Somit wundert das Antwortverhalten auf das Item „Ich habe es nie bereut, mein Coming-out auch am Arbeitsplatz durchgeführt zu haben." nicht: 96,7% der „offenen" LSB-Personen antworten hier voll und ganz (85,1%) oder eher (11,6%) zustimmend. Dies entspricht in etwa dem Wert von 2007 (98,4%). Das Antwortverhalten der bisexuellen Personen hinsichtlich positiver Reaktionen entspricht in der Summe der Antwortkategorien „überwiegend und ausschließlich positiv" dem der lesbischen und schwulen Beschäftigten.

[12] Hier ist zu erwähnen, dass die Befragten 2007 nur zwischen „reagierten überwiegend negativ", „reagierten gemischt" und „reagierten überwiegend positiv" wählen konnten. In der aktuellen Befragung wurde die Skala um „reagierten ausschließlich negativ" und „reagierten ausschließlich positiv" erweitert.



Das Antwortverhalten der bisexuellen Personen hinsichtlich positiver Reaktionen entspricht in der Summe der Antwortkategorien „überwiegend und ausschließlich positiv“ dem der lesbischen und schwulen Beschäftigten. Auch „offene“ Trans*-Beschäftigte berichten von positiven Reaktionen durch Kollegen_innen (85,7%) und durch Führungskräfte (85,9%), sodass es auch hier nicht verwundert, dass sie das Item „Ich habe es nie bereut, mein Coming-out auch am Arbeitsplatz durchgeführt zu haben.“ voll und ganz (78,6%) oder eher (14,3%) zustimmend beantworteten (Gesamt: 92,9%). Zu berücksichtigen ist bei diesen Zahlen jedoch, dass wesentlich weniger Trans*-Personen im Vergleich zu Cis-Personen als offen einzustufen sind: Bei Cis-Personen können beinahe zwei Drittel als offen bezeichnet werden, bei Trans*-Personen nicht einmal ein Drittel.

Die Personen, die eher verschlossen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, befürchten – wenn diese bekannt würde – Benachteiligungen in verschiedenen Bereichen (vgl. Abb. 18). So befürchten fast 38% der lesbischen und schwulen Befragten Nachteile bei Kollegen_innen (2007: 29,5%) und 45,2% Nachteile bei Führungskräften (2007: 44,1%). Ca. ein Viertel der lesbischen und schwulen Führungskräfte befürchtet Nachteile bei ihren Mitarbeitern_innen (26,4%; 2007: 20,4%). Ebenfalls befürchtet ein Viertel Nachteile bei ihrem_r Arbeitgeber_in (26,0%; 2007: 30,4%). Im Vergleich haben bisexuelle Beschäftigte etwas geringere Befürchtungen: So befürchten zwar ebenfalls fast 38% der bisexuellen Personen Nachteile durch Kollegen_innen. Nachteile durch Führungskräfte befürchten dagegen nur 30,2% der bisexuellen Personen. Darüber hianus befürchten ca. 20% der bisexuellen Führungskräfte Nachteile bei ihren Mitarbeitern_innen (19,8%). Ebenso befürchten um die 20% Nachteile bei ihrem_r Arbeitgeber_in (20,7%). Für Trans*-Personen liegen diese Werte höher: So befürchtet fast die Hälfte der Trans*-Befragten Nachteile bei Kollegen_innen (48,5%). Ebenso viele befürchten Nachteile bei Führungskräften (50,5%). Ca. ein Drittel der Trans*-Führungskräfte befürchtet Nachteile bei ihren Mitarbeitern_innen (31,5%) und fast die Hälfte (46,5%) befürchten Nachteile bei ihrem_r Arbeitgeber_in.
Die Akzeptanzerfahrung der Befragten, die einen offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz pflegen, und die Akzeptanzantizipation derjenigen Befragten, die eher verschlossen mit dem Thema am Arbeitsplatz umgehen, unterscheidet sich (vgl. Frohn, 2007; Frohn, 2005; MFJFG, 1999) deutlich. Wie bereits 2007 ergibt sich folgendes Bild (siehe Abb. 18): Bei der Frage „Was denken Sie, in welchem Ausmaß würde Ihre sexuelle Identität von ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert werden, wenn Sie offen(er) mit ihr umgehen würden?“ erwarten nur 14,5% der lesbischen und schwulen und 17,2% der bisexuellen verschlossenen Befragten (insgesamt: n_{LS} = 846, n_B = 116), dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert würde (2007: 14,1%). Gut ein Fünftel der lesbischen und schwulen (22,6%) sowie bisexuellen (20,7%) Befragten ist der Ansicht, das Ausmaß der Akzeptanz würde unter 50% liegen (2007: 27,0%). Von den verschlossenen Trans*-Befragten (n_{T*} = 200) erwarten nur 16,5%, dass ihre Geschlechtsidentität in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert würde, und 38,5% sind der Ansicht, dass das Ausmaß unter 50% liegen würde.

Die Diskrepanz dieser beiden Einschätzungen ist augenscheinlich: Die Frage „In welchem Ausmaß wird Ihre sexuelle Identität von Ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert?“ an die offenen Befragten (n_{LS} = 1.645, n_B = 92) gestellt, ergibt ein völlig verschiedenes Bild: Etwa drei Viertel der lesbischen, schwulen (77,5%) und bisexuellen (72,9%) Befragten sind der Ansicht, ihre sexuelle Identität werde in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert und weitere 17,3% der lesbischen und schwulen und 25% der bisexuellen Befragten sind der Ansicht, dass ihnen ein Akzeptanzausmaß von 70-80% entgegengebracht werde. Somit sind um die 95% der Ansicht, dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 70-100% akzeptiert werde (2007: 95,8%). Von den Trans*-Befragten (n_{T*} = 84) sind zwei Drittel (66,6%) der offenen Befragten der Ansicht, ihre Geschlechtsidentität werde in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert und weitere 20,2%, dass ihnen ein Akzeptanzausmaß von 70-80% gegenüberstehe (gesamt also etwa 87%).

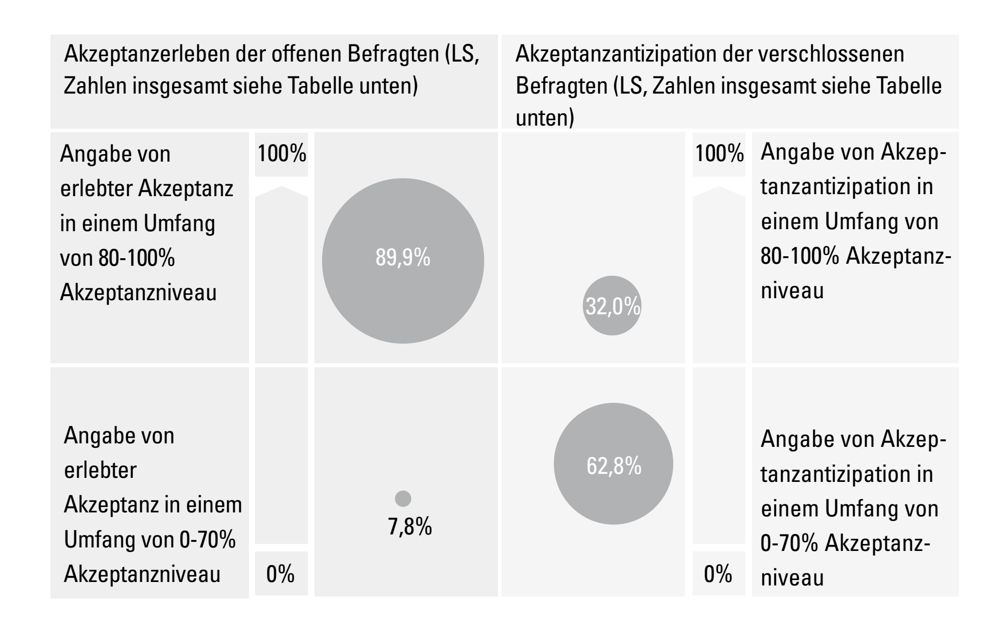


Abb. 18: Akzeptanzerleben der offenen vs. Akzeptanzantizipation der verschlossenen Befragten

Akzeptanzerleben offener Beschäftigter	LS	B	T*
0%	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
10%	0,1% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)
20%	0,1% (2)	0,0% (0)	2,4% (2)
30%	0,2% (3)	0,0% (0)	1,2% (1)
40%	0,2% (4)	0,0% (0)	3,6% (3)
50%	1,3% (21)	0,0% (0)	0,0% (0)
60%	1,0% (17)	0,0% (0)	1,2% (1)
70%	4,9% (80)	5,4% (5)	8,3% (7)
80%	12,4% (204)	19,6% (18)	11,9% (10)
90%	33,2% (546)	28,3% (26)	32,1% (27)
100%	44,3% (729)	44,6% (41)	34,5% (29)
Keine Angabe	2,3% (38)	2,2% (2)	4,8% (4)
Gesamt	100,0% (1.645)	100,0% (92)	100,0% (84)

Tab. 22: Akzeptanzerfahrung der offenen Befragten

Akzeptanzantizipation verschlossener Beschäftigter	LS	B	T*
0%	1,0% (7)	0,0% (0)	6,0% (12)
10%	4,0% (29)	2,6% (3)	7,0% (14)
20%	4,8% (35)	7,8% (9)	9,0% (18)
30%	7,7% (56)	6,0% (7)	11,0% (22)
40%	5,2% (38)	4,3% (5)	5,5% (11)
50%	12,3% (90)	15,5% (18)	6,5% (13)
60%	10,1% (74)	13,8% (16)	5,0% (10)
70%	17,7% (129)	13,8% (16)	12,5% (25)
80%	17,5% (128)	15,5% (18)	10,0% (20)
90%	12,2% (89)	10,3% (12)	13,0% (26)
100%	2,3% (17)	6,9% (8)	3,5% (7)
Keine Angabe	5,2% (38)	3,4% (4)	11,0% (22)
Gesamt	100,0% (730)	100,0% (116)	100,0% (200)

Tab. 23: Akzeptanzantizipation der verschlossenen Befragten

„Schwierig fand ich es damals als Beamter auf Probe. Zu dieser Zeit habe ich auf Arbeit verschwiegen, dass ich schwul bin, aus Angst nicht übernommen zu werden. Auch heute noch wäge ich gut ab, wann ich wem etwas sage.“

6.5 Welche Diskriminierungserfahrungen machen die Befragten?

Wie viele Mitarbeiter_innen berichten über Schlechterbehandlung? In Tabelle 24 werden die Nennungen deutlich, denen zufolge die Befragten in einem der aufgeführten Bereiche Ungleichbehandlung erlebt haben.

Schlechterbehandlung	LS	B	T*
Urlaub	12,7% (304)	5,7% (12)	11,7% (34)
Gehalt	3,8% (90)	0,0% (0)	12,1% (35)
Fort- & Weiterbildung	3,1% (74)	1,0% (2)	10,7% (31)
Beförderung/Weiterentwicklung	11,1% (264)	1,4% (3)	23,1% (67)
Leistungsdruck	8,1% (194)	5,7% (12)	22,4% (65)
Wertschätzung	13,7% (327)	12,0% (25)	29,7% (86)

Tab. 24: Schlechterbehandlungserfahrung nach sexueller Identität bzw. Geschlechtsidentität

Es wird deutlich, dass bisexuelle Befragte deutlich seltener Schlechterbehandlung bei Urlaub, Gehalt, Fort- und Weiterbildungen, Beförderungen oder Leistungsdruck aufgrund der sexuellen Identität berichten als lesbische und schwule Befragte. In der erlebten Wertschätzung hingegen berichten fast genauso viele bisexuelle Personen (12,0%) wie lesbische und schwule Befragte (13,7%) schlechter behandelt zu werden. Trans*-Personen berichten im Vergleich deutlich mehr von Schlechterbehandlung: So erleben diese sich mit fast 30% häufiger nicht wertgeschätzt und geben mit 12,1% dreimal so oft wie lesbische und schwule Befragte an, Schlechterbehandlung beim Gehalt zu erfahren.

Fasst man nun zusammen, wie viele der Befragten in mindestens einem Bereich Schlechterbehandlung erlebt haben, zeigt sich folgendes Bild: 697 der lesbischen und schwulen Befragten (29,2%) haben schon in mindestens einer Form Ungleichbehandlung erlebt (2007: 28,3%). Bei bisexuellen Personen sind dies nur 19,6% (41). Dagegen erlebt fast die Hälfte der Trans*-Personen (46,2%, 134) Schlechterbehandlung in mindestens einer Form.

Wie viele Mitarbeiter_innen berichten über direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung? Tabelle 25 veranschaulicht die Erfahrungen solcher Diskriminierungen, die direkt mit dem Arbeitsplatz zu tun haben. So erleben etwa 8% der lesbischen und schwulen Befragten, dass sie ihrer Ansicht nach wegen der sexuellen Identität einen Arbeitsplatz nicht erhalten haben. Fast 3% mussten eine Versetzung, 3,7% eine Kündigung erleben. Bisexuelle Personen berichten dagegen von wesentlich weniger direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung: Im Vergleich geben nur 4,8% der Befragten an, einen Arbeitsplatz nicht bekommen zu haben. Bei den berichteten Erfahrungen der Trans*-Beschäftigten zeigt sich – wie bei der Schlechterbehandlung –, dass diese weit häufiger direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen erleben: So berichten mehr als 20% davon, einen Arbeitsplatz nicht bekommen zu haben. Und immerhin etwa 6% geben an, eine Versetzung und 8% eine Kündigung erlebt zu haben.
Insgesamt haben 12,1% der lesbischen und schwulen und 4,8% der bisexuellen Befragten in mindestens einer der drei genannten Formen Diskriminierung erlebt (2007: 11,6%). Bei Trans*-Personen ist dies jede vierte Person (25,5%).

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung	LS	B	T*
Arbeitsplatz nicht bekommen	8,2% (196)	4,8% (10)	20,3 % (59)
Versetzung erleben müssen	2,7% (65)	0,0% (0)	6,2% (18)
Kündigung erleben müssen	3,7% (88)	0,5% (1)	8,3% (24)

Tab. 25: Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung nach sexueller Identität bzw. Geschlechtsidentität

„Nach einem Bewerbungsgespräch habe ich ein vertrauliches Gespräch mit der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten geführt. Diese sagte mir, dass sie es im Vorstellungsgespräch sehr mutig von mir fand, dass ich offen gesagt hatte, mit einer Frau in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zu leben, da die Behörde (in der ich arbeite) ein verstaubter Kasten sei und es sehr gut möglich ist, dass dies negativ bei meiner Eignungsbewertung für die von mir angestrebte Stelle mitgeschwungen ist."

Wie viele Mitarbeiter_innen berichten über konkrete Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsplatz? In Tab. 26 ist bezüglich der Diskriminierungserfahrung anhand der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität vermerkt, ob Diskriminierung erlebt wurde.[13]

Diskriminierungserfahrungen	LS	B	T*
Unangenehmes Interesse am Privatleben	36,0% (856)	40,2% (84)	47,0% (135)
Tuscheln/Gerüchte/Lügen	49,3% (1.172)	49,3% (103)	48,8% (140)
Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme	41,6% (989)	35,6% (74)	31,6% (91)
Ignorieren der Person/ihrer sexuellen Identität bzw. der benannten Geschlechtsidentität	28,0% (663)	31,1% (64)	46,9% (134)
Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation	23,2% (551)	24,9% (52)	39,1% (111)
Nicht mehr ernst genommen werden	24,8% (588)	26,0% (54)	39,6% (113)
Weniger Informationen/Kommunikationsausschluss	16,4% (389)	16,3% (34)	31,9% (90)
Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung	12,7% (301)	11,1% (23)	29,1% (83)
Arbeitsbehinderung/Karriereblockade	16,8% (399)	13,0% (27)	27,2% (77)
Befürchtung sexueller Anmache	24,1% (572)	26,0% (54)	23,1% (66)
Unangenehme sexuelle Anspielungen	28,0% (663)	28,8% (60)	42,8% (122)
Sexuelle Belästigung/Missbrauch	7,3% (173)	7,7% (16)	15,8% (45)
Beschimpfung/Beleidigung	24,2% (573)	25,4% (53)	29,3% (84)
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing	10,1% (241)	10,6% (22)	23,2% (66)
Mobbing/Psychoterror	20,0% (475)	22,3% (46)	29,3% (83)
Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)	4,0% (96)	2,4% (5)	7,3% (21)
Körperliche Gewalt/Aggression	8,5% (202)	7,2% (15)	13,7% (39)
Entzug des Kunden_innen-Kontakts	4,9% (117)	2,9% (6)	15,5% (44)

Tab. 26: Diskriminierungserfahrungen nach sexueller Identität bzw. Geschlechtsidentität

[13] Bei Angaben zu konkreten Diskriminierungserfahrungen hatten die Befragten die Möglichkeit zwischen persönlicher und stellvertretender Diskriminierungserfahrung (bei mir, bei anderen, bei beiden) zu differenzieren. Die dargestellten Angaben beziehen sich somit auf Erfahrungen, die die Person selbst und/oder bei einer anderen Person miterlebt hat.

„Ich habe Diskriminierung, Diskreditierung und Mobbing erfahren müssen. Ich möchte wie jeder andere Mensch auch meinen Beitrag in unserer Gesellschaft leisten. Nur weil ich einen Mann liebe, werde ich bei einigen Leuten als schlechter Mensch wahrgenommen. Ich schaue trotzdem nach vorne und hoffe darauf, dass alles gut wird."

Die in der Tabelle aufgelisteten 18 verschiedenen Diskriminierungsarten wurden inhaltlich in Oberkategorien zusammengefasst, die nachfolgend dargestellt sind. Die Prozentwerte geben den Anteil der jeweiligen Befragtengruppe wieder, der mindestens eine Form der Diskriminierung pro Kategorie erlebt hat. Zur besseren Vergleichbarkeit sind diese Werte in Abbildung 19 dargestellt.

1	Voyeuristisch gesteigertes Auseinandersetzen (Unangenehmes Interesse am Privatleben, Tuscheln/Gerüchte/Lügen, Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme) ▪ Lesbische und schwule Beschäftigte: 64,0% (1.522) ▪ Bisexuelle Beschäftigte: 65,4% (136) ▪ Trans*-Beschäftigte: 64,2% (185)
2	Ignorierende Segregation (Ignorieren der Person oder ihrer sexuellen Identität/der benannten Geschlechtsidentität, Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation, Nicht mehr ernst genommen werden) ▪ Lesbische und schwule Beschäftigte: 42,8% (1.015) ▪ Bisexuelle Beschäftigte: 49,3% (102) ▪ Trans*-Beschäftigte: 62,3% (177)
3	Subtile Behinderung (Weniger Informationen oder Kommunikationsausschluss, Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung, Arbeitsbehinderung/Karriereblockade) ▪ Lesbische und schwule Beschäftigte: 26,4% (624) ▪ Bisexuelle Beschäftigte: 25,1% (52) ▪ Trans*-Beschäftigte: 42,3% (120)
4	Sexuelle Belästigung (Befürchtung sexueller Anmache durch mich/durch die Person, Unangenehme sexuelle Anspielungen, z.B. sexuelle Identität „umzupolen"/Überschreiten persönlicher Grenzen durch intime Fragen nach Genitalien o.ä., Sexuelle Belästigung/Missbrauch) ▪ Lesbische und schwule Beschäftigte: 38,9% (918) ▪ Bisexuelle Beschäftigte: 40,4% (84) ▪ Trans*-Beschäftigte: 51,8% (147)
5	Beschimpfung/Beleidigung (Beschimpfung/Beleidigung) ▪ Lesbische und schwule Beschäftigte: 24,2% (573) ▪ Bisexuelle Beschäftigte: 25,4% (53) ▪ Trans*-Beschäftigte: 29,3% (84)
6	Erpressung/Mobbing (Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing, Mobbing/Psychoterror) ▪ Lesbische und schwule Beschäftigte: 24,0% (569) ▪ Bisexuelle Beschäftigte: 27,1% (56) ▪ Trans*-Beschäftigte: 37,3% (106)
7	Körperliche Gewalt/Aggression (Sachbeschädigung z.B. Büro/Auto etc., Körperliche Gewalt/Aggression) ▪ Lesbische und schwule Beschäftigte: 10,4% (247) ▪ Bisexuelle Beschäftigte: 8,2% (17) ▪ Trans*-Beschäftigte: 15,8% (45)
8	Entzug des Kunden_innen-Kontakts ▪ Lesbische und schwule Beschäftigte: 4,9% (117) ▪ Bisexuelle Beschäftigte: 2,9% (6) ▪ Trans*-Beschäftigte: 15,5% (44)

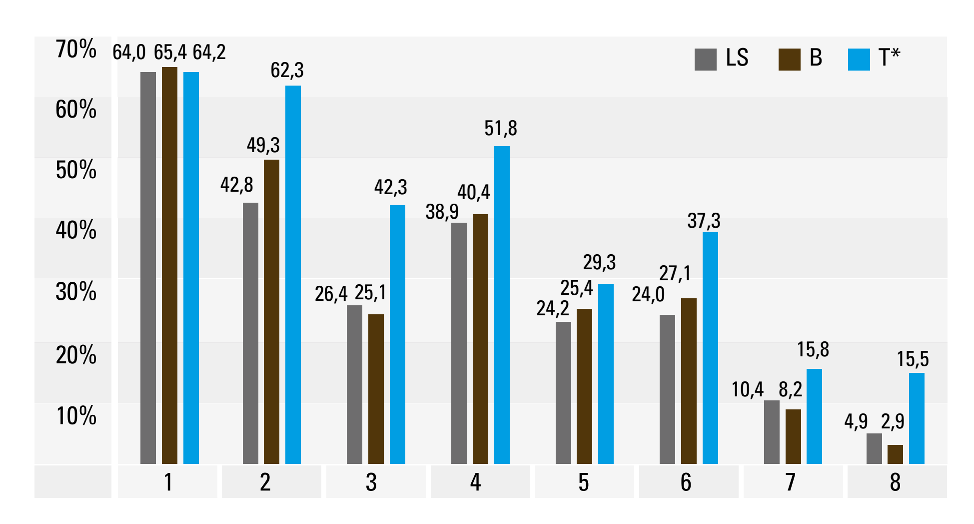


Abbildung 19: Oberkategorien der Diskriminierungserfahrungen für lesbische und schwule, bisexuelle und Trans*-Befragte im Vergleich

„Trans* werden im Gegensatz zu Schwulen und Lesben in der Öffentlichkeit und im Berufsleben immer noch überproportional diskriminiert und stigmatisiert! Zudem ist die Reform des Transsexuellengesetzes (TSG) aus dem Jahr 1981 längst überfällig! Aber die Politik sitzt es ja mal wieder aus!“

Im Vergleich zur Schlechterbehandlung und der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung berichten bisexuelle Personen ähnlich häufig von den in der Abbildung dargestellten Diskriminierungserlebnissen wie lesbische und schwule Beschäftigte. Bisexuelle Personen scheinen weniger von direkt arbeitsplatzbezogener Benachteiligung betroffen zu sein (vgl. Tab. 25), und erleben im Berufsalltag eher konkrete Diskriminierungserlebnisse (vgl. Tab. 26). Für Trans*-Personen zeigt sich erneut, dass das Diskriminierungserleben weit über dem lesbischer, schwuler und bisexueller Personen liegt. Zwischen (Cis-)Frauen und (Cis-)Männern zeigen sich keine großen Unterschiede: Lesbische Frauen berichten mit etwa fünf Prozentpunkten häufiger von sexueller Belästigung (42,4% zu 36,9%), während Männer eher schildern, lächerlich gemacht zu werden durch das Imitieren von Gesten oder der Stimme (44,0% zu 36,6%). Auch berichten Männer tendenziell eher von Schlechterbehandlungen in den Bereichen Urlaub (14,1% zu 9,1%) und Beförderung (12,5% zu 6,7%).

„Bei meinem Arbeitgeber bin ich die einzige Trans*-Person. Es gibt keinerlei Erfahrungen mit Trans*. Ich bekam nur sehr wenig Hilfe von einzelnen Mitarbeiter_innen. Auch die Gleichstellungsbeauftragte konnte/wollte nicht helfen. Von Seiten des Arbeitgebers gab es nachweislich Mobbing und Diskriminierung auf Grund meiner Transidentität, sprich: Transphobie. Keine Einsicht beim Arbeitgeber vorhanden, trotz Öffentlichem Dienst. Ich musste bereits mehrfach die Dienststelle und auch den Dienstort wechseln und stehe bereits vor einem erneuten Wechsel.“

Bi-spezifische Diskriminierungserfahrungen:
Insgesamt berichten mit 191 Personen fast alle bisexuellen Befragten (91,4%), mindestens eine Form bi-spezifischer Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben.
89,0% der bisexuellen Befragten (186) geben an, dass sie oder andere vermeintlich als hetero- oder homosexuell wahrgenommen wurden, oder es schon erlebt haben, dass die bisexuelle Identität durch andere nicht anerkannt wurde. Mit 44,5% äußert fast die Hälfte (93) von sexualisierenden Zuschreibungen durch Kollegen_innen, indem sie oder andere auf ihre sexuelle Identität reduziert wurden, oder aufgrund ihrer bisexuellen Identität mit polyamorer Beziehungsgestaltung oder Promiskuität in Zusammenhang gebracht wurden. 13,9% der Befragten berichten, dass ihnen oder anderen bisexuellen Personen schon Entscheidungsunfähigkeit unterstellt wurde. Immerhin 8,1% gaben an, dass sie oder andere auch schon einmal durch LST*-Kollegen_innen aufgrund ihrer Bisexualität ausgeschlossen wurden (siehe Tab. 27).

Als heterosexuell wahrgenommen werden	82,1% (170)
Als homosexuell wahrgenommen werden	66,0% (138)
Keine Anerkennung der bisexuellen Identität	32,5% (68)
Reduktion auf sexuelle Praktiken	27,8% (58)
Unterstellung von Promiskuität	28,2% (59)
Vermutung polyamorer Beziehungsgestaltung	22,6% (47)
Unterstellung von Entscheidungsunfähigkeit	13,9% (29)
Sozialer Ausschluss durch LST*-Kollegen_innen	8,1% (17)

Tab. 27: Darstellung einzelner bi-spezifischer Diskriminierungserfahrungen

„Als bisexuelle Frau hat man oftmals das Gefühl, nicht ernstgenommen zu werden. Gerade wenn man so jung ist, wie ich. Oftmals wird es mit einer ‚Phase' betitelt, oder die Leute sind der Meinung man könnte sich nur nicht entscheiden oder es wäre ein Zwischenschritt zur Homosexualität. Leider habe ich auch das Gefühl, dass gerade homosexuelle Frauen Bisexualität anderer Frauen nicht ernst nehmen und das ein Ausschlusskriterium für sie ist."

Trans*-spezifische Diskriminierungserfahrungen (*n* = 282-285, je nach Item):
Insgesamt berichten 41,4% der Trans*-Befragten (118) von mindestens einer Form trans*-spezifischer Diskriminierung. So haben 26,7% (76) schon einmal erlebt, dass ihnen oder anderen der Zugang zu den der Geschlechtsidentität entsprechenden Toiletten verweigert wurde. Jede fünfte Person gab an, dass keine Anpassung von Namensschildern oder Signaturen an den gewünschten Namen durch den_die Arbeitgeber_in erfolgte (19,5%, 55), oder dass das Unternehmen sich weigerte, Dokumente (wie Zeugnisse) nach erfolgter Transition auf den gewünschten Namen zu ändern (21,6%, 61).

AGG-nahe und strafrechtlich relevante Diskriminierungserfahrungen (*n* ist bei den Items unterschiedlich):
Einige der Erfahrungen der Schlechterbehandlung, der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung und der Diskriminierungserlebnisse lassen sich als AGG-nah oder strafrechtlich relevant beschreiben. AGG-nahe Diskriminierungserfahrungen sind Benachteiligungen, die auf der Basis des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verboten sind (z.B. Beleidigungen, sexuelle Belästigung), strafrechtlich relevante Diskriminierungserfahrungen sind Ereignisse wie beispielsweise Sachbeschädigung oder körperliche Gewalt, die gemäß Gesetz strafrechtlich verfolgt werden könnten. Insgesamt lässt sich sagen, dass 66,9% (1.190) der lesbischen und schwulen und 48,5% (97) der bisexuellen Beschäftigten Diskriminierungserfahrungen machen, die im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Relevanz aufweisen (z.B. Entzug des Kunden_innen-Kontakts, Beleidigungen, sexuelle Belästigung). Bei Trans*-Beschäftigten sind dies 54,4% (131).
21,1% (375) der lesbischen und schwulen und 16,0% (32) der bisexuellen Befragten berichten von Diskriminierungserfahrungen, die strafrechtlich relevant sind (z.B. Sachbeschädigung, körperliche Gewalt). Mit 34,0% (82) berichtet jede dritte Trans*-Person von strafrechtlich relevanter Diskriminierung.

„Es ist mir nicht möglich in meinem erlernten Beruf, in dem ich bis 2008 gearbeitet habe, zu arbeiten, da es nicht möglich ist, meine Zeugnisse auf meinen weiblichen Namen umschreiben zu lassen."



Ausmaß der Diskriminierung:
Über den Diskriminierungsindex, der sich aus der Summe aller berichteter Diskriminierungserfahrungen ergibt, kann eine allgemeine Diskriminierungsbelastung bestimmt werden, sodass Vergleiche zwischen lesbischen und schwulen, bisexuellen und Trans*-Beschäftigten möglich werden. Abbildung 20 veranschaulicht, dass nur 26,0% der lesbischen und schwulen Befragten in keiner Form Diskriminierung erlebt haben[14]. Bei Trans*-Personen sind dies nur 17,0%. Und nur 4,5% der bisexuellen Befragten haben in keiner Form Diskriminierungserfahrungen erlebt. Dies spricht dafür, dass bisexuelle Personen besonders häufig bi-spezifische Diskriminierungserfahrungen, wie sie weiter oben beschrieben sind, erleben.

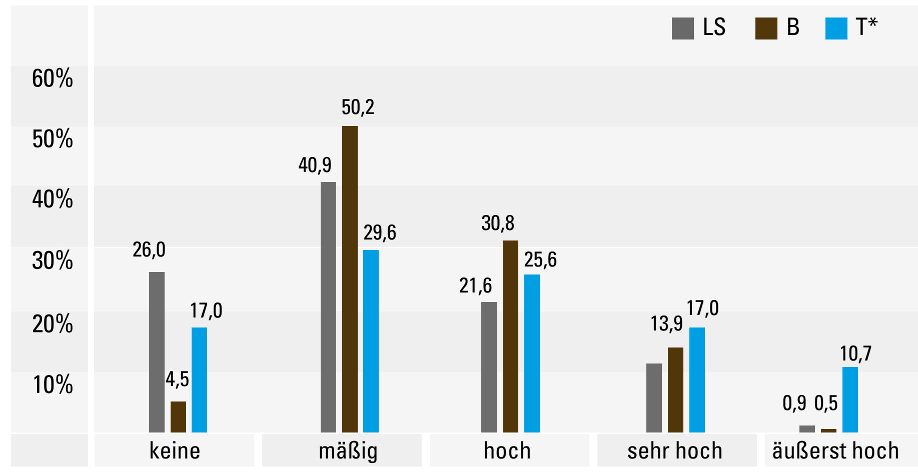


Abb. 20: Diskriminierungsindex für lesbische und schwule, bisexuelle und Trans*-Personen im Vergleich

Diskriminierung und Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität:
Wie bereits 2007 nachgewiesen, zeigt sich auch in den aktuellen Daten ein Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Offenheit mit der sexuellen Identität. Bei hohen Diskriminierungswerten liegen für lesbische und schwule Beschäftigte geringere Offenheitswerte vor bzw. bei hohen Offenheitswerten geringere Diskriminierungswerte (r = -.16). Anschaulich wird dies, wenn man sich die Personen anschaut, die äußerst hohe Diskriminierungswerte aufweisen: Von diesen 20 lesbischen und schwulen Personen sind 65% als (eher) verschlossen zu klassifizieren. Umgekehrt sieht es bei den Personen aus, die keine Diskriminierungserfahrungen gemacht haben: fast 66,3% dieser Befragten sind als offen (54,2%) oder eher offen (12,1%) zu bezeichnen. Für bisexuelle Personen ergeben sich ähnliche, aber statistisch nicht auffällige Zusammenhänge (r = -.11). Bei Trans*-Personen ist der Zusammenhang zwischen Diskriminierungswerten und Offenheit mit der Geschlechtsidentität noch stärker ausgeprägt (r = -.18). Hier geben von den 28 Trans*-Personen, die äußerst hohe Diskriminierungswerte zeigen, 85,7% an, eher verschlossen (3,6%) oder verschlossen (82,1%) zu sein, nur 14,3% sind als (eher) offen zu bezeichnen. Dagegen sind bei den 46 Trans*-Personen, die keine Diskriminierungserfahrungen berichten, immerhin 37,0% als (eher) offen einzuordnen.

Angaben zur Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen:
13,9% der lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten geben an, sich bei ihrem_r Arbeitgeber_in immer auf sich allein gestellt zu fühlen, für weitere 16,6% trifft dies oft oder sehr oft zu, sodass dieses Erleben etwa ein Drittel der Befragten lesbischen, schwulen und bisexuellen Beschäftigten trifft. Dagegen fühlen sich 28,1% nie auf sich allein gestellt. Bei Trans*-Personen gibt ein Viertel (24,8%) der Befragten an, immer auf sich allein gestellt zu sein, während ein weiteres Drittel dies mit oft (17,5%) oder sehr oft (14,7%) einschätzt. Nur 16,4% fühlen sich nie auf sich allein gestellt. Ein Großteil der Trans*-Befragten gibt an, dass sie nie, sehr selten oder

[14] Bei den Angaben zu verschiedenen Diskriminierungserfahrungen ist zu berücksichtigen, dass 20,7% der lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten sowie 7,9% der Trans*-Befragten angeben, dass sich die erlebten Diskriminierungserfahrungen auf einen Zeitraum vor zehn Jahren beziehen.

selten Diskriminierungssituationen durch externe Unterstützungsangebote (77,4%) oder durch Vernetzung mit anderen (68,7%) bewältigen konnten. Bei LSB-Personen macht ein Großteil der Befragten (62,0% bzw. 59,6%) dazu keine Angabe. Von denen, die eine Angabe machten, gaben die meisten jedoch an, dass sie nie, sehr selten oder selten Diskriminierungssituationen durch externe Unterstützungsangebote (85,2%) oder durch Vernetzung mit anderen (61,4%) bewältigen konnten. Fast die Hälfte (48,9%, *n* = 132) der Trans*-Befragten wünscht sich oft, sehr oft oder immer mehr externe Unterstützungsangebote, nur jede fünfte Trans*-Person wünscht sich das nie (21,1%). Ein Drittel der lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten (35,3%) machte dazu keine Angabe. Von den anderen gaben 73,2% (*n* = 448) an, sich oft, sehr oft oder immer mehr externe Unterstützungsangebote zu wünschen.

Gibt es neben diesen Benachteiligungserfahrungen auch Erlebnisse von Besserbehandlung? Neben den Benachteiligungserfahrungen und Schlechterbehandlungen, die LSBT*-Personen am Arbeitsplatz berichten, sind auch Besserbehandlungen aufgrund der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität denkbar. In einem Freitextfeld konnten die Befragten (optional) angeben, inwiefern sie schon einmal Besserbehandlungen erfahren haben. Bemerkenswert ist, dass insgesamt 252 Befragte (211 LSB- und 41 Trans*-Personen) die Möglichkeit genutzt haben von Besserbehandlungen zu berichten: Somit berichten nur neun Prozent der 2.884 Befragten von positiven Auswirkungen. Die Kategorien wurden induktiv inhaltsanalytisch ausgewertet. Daraus ergeben sich die in Tabelle 28 dargestellten Erfahrungen:

- Explizite Unterstützung durch Kollegen_innen
- Akzeptanzerfahrungen
- Berufliche Vorteile
- Positive Stereotypisierung

Insgesamt benennen mit 11,5% der Gesamtnennungen nur wenige LSBT*-Personen Unterstützungserfahrungen durch LSBT*- oder andere Kollegen_innen (Tab. 28). Es fällt auf, dass mit der Hälfte der Nennungen bei LSB-Personen (51,8%) und fast einem Drittel der Nennungen bei Trans*-Personen (28,8%) berufliche Vorteile als häufigste Besserbehandlung genannt werden (z.B. aufgrund der Chancengleichheit eine Arbeitsstelle bekommen zu haben). Von den Nennungen der LSB-Personen wird bei einem Viertel (25,6%) dazu angegeben, dass die Arbeitgeber_innen annahmen, dass keine Kinder erwartet werden und daher eine Einstellung erfolgte. Mit 23,0% der Gesamtnennungen berichten LSBT*-Personen über einige positive Akzeptanzerfahrungen (z.B. Erleben von Wertschätzung und Anerkennung für die eigene Person oder den Lebensweg).

Besserbehandlung	LSB		Trans*		Gesamt	
	Nennung	Prozent	Nennung	Prozent	Nennung	Prozent
Unterstützung	28	12,4%	4	7,7%	32	11,5%
▪...durch straight allies	11	39,3%	4	100,0%	15	46,9%
▪...durch LSBT*-Personen	13	46,4%	0	0,0%	13	40,6%
Akzeptanzerfahrung	44	19,5%	20	38,5%	64	23,0%
Berufliche Vorteile	117	51,8%	15	28,8%	132	47,5%
▪...aufgrund Annahme lebenslanger Kinderlosigkeit	30	25,6%	0	0,0%	30	22,7%
Positive Stereotypisierung	30	13,3%	7	13,5%	37	13,3%
Sonstige	7	3,1%	6	11,5%	13	4,7%
Gesamt	226	100,0%	52	100,0%	278	100,0%

Tab. 28: Besserbehandlung anhand der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz
Zu sehen ist die absolute Anzahl der Nennungen mit der relativen Häufigkeit gemessen an der Gesamtzahl der Nennungen pro Kategorie. Für eine Person können sich somit mehrere Nennungen ergeben. Die Unterkategorien beziehen sich wiederum auf die Gesamtmenge der Nennungen der jeweiligen Oberkategorie.

6.6 Wozu führt ein offener, wozu ein verschlossener Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität?

Welche Konsequenzen hat der offene oder nicht-offene Umgang für die Menschen und die Organisation? Haben offene Personen wirklich mehr Ressourcen frei? Hat der Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität einen Einfluss auf psychosomatische Beschwerden? Fühlen sich Personen, die ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität verbergen, weniger stark mit ihrem Unternehmen verbunden? Welche Auswirkungen hat der Umgang auf den organisationsbezogenen Selbstwert und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten? Suchen die Befragten sich Unternehmen oder Dienstleistungen danach aus, wie „LSBT*-friendly" ein Unternehmen ist?

Ressourcen: Haben offene Personen wirklich mehr Ressourcen frei?
LSBT*-Arbeitnehmer_in zu sein, bedeutet für einige der Befragten, dass sie sich intensiv mit ihrer spezifischen Lebenssituation und dem Umgang damit am Arbeitsplatz auseinandersetzen müssen. So kommt es, dass die Befragten auf Items zur Frage der Ressourcen bzw. Kapazitäten, die für diese kognitiven und emotionalen Prozesse benötigt werden, wie folgt antworten:
„Ich mache mir mehr Gedanken als meine heterosexuellen / Cis-Kollegen_innen…

- …darüber, was ich von meinem Privatleben (Wochenende, Partnerschaft etc./ hinsichtlich Trans*-Themen) erzählen kann." 45,9% der lesbischen und schwulen Beschäftigten stimmen zu (2007: 57%). Bei bisexuellen Befragten sind es 58,9% und bei Trans*-Beschäftigten 69,6%.
- …darüber, welche Symbole, die meine sexuelle Identität /Geschlechtsidentität kenntlich machen könnten (Bilder, Aufkleber, Anstecker), ich am Arbeitsplatz zeige." 42,6% der lesbischen und schwulen Beschäftigten stimmen zu (2007: 45%). Bei bisexuellen Befragten sind es 48,8% und bei Trans*-Beschäftigten 55,2%.
- …darüber, auf welche Vergleiche ich in Gesprächen am Arbeitsplatz zurückgreife (z.B. ob ich ein Beispiel verwende, dass lesbische, schwule, bisexuelle Inhalte hat)." 47,2% der lesbischen und schwulen Beschäftigten stimmen zu (2007: 46%). Bei bisexuellen Befragten sind es 53,1% und bei Trans*-Beschäftigten 65,2%.
- …darüber, was ich aus meiner Freizeit berichte (z.B. welchen Kinofilm oder welche kulturelle Veranstaltung ich besucht habe)." 40,4% der lesbischen und schwulen Beschäftigten stimmen zu (2007: 41,2%). Bei bisexuellen Befragten sind es 48,1% und bei Trans*-Beschäftigten 54,1%.

Somit müssen sich zwischen 40 und 50% der lesbischen und schwulen Befragten – ihrer Einschätzung nach – über einige Dinge am Arbeitsplatz mehr Gedanken machen als ihre heterosexuellen Kollegen_innen. Es fällt auf, dass bisexuelle Personen im Vergleich tendenziell häufiger angeben, sich mehr Gedanken zu machen (zwischen 45 und 60%). Trans*-Beschäftigte scheinen sich am meisten Gedanken zu machen (zwischen 50 und 70%).
Bringt man diese Angaben in Zusammenhang zur Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität, wird deutlich, dass lesbische, schwule und bisexuelle Beschäftigte, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen, weniger Ressourcen darauf verwenden, ihr Verhalten, die Inhalte ihrer Gespräche etc. zu kontrollieren ($r = .53$). Personen, die verschlossen(er) mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, verwenden dementsprechend mehr Energie darauf (und können so weniger produktiv arbeiten). Dies gilt auch für Trans*-Beschäftigte: jene, die offen(er) mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, verwenden weniger Ressourcen darauf, ihr Verhalten bzw. die Inhalte ihrer Gespräche zu kontrollieren, als jene, die verschlossen(er) sind ($r = .31$). Diese Zusammenhänge sind als statistisch auffällig bestätigt.

Psychosomatische Beschwerden:
Hat der Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität einen Einfluss auf psychosomatische Beschwerden? Hier zeigt sich wie bereits 2007 ein deutlicher Zusammenhang: Befragte, die offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, weisen weniger psychosomatische Beschwerden auf, während Personen, die weniger offen bezüglich ihrer sexuellen Identität sind, mehr solcher Beschwerden angeben. Zur weiteren Interpretation (Abb. 21) ist es sinnvoll, die Mittelwerte der psychosomatischen Beschwerden (Somatisierung) in Abhängigkeit des offenen Umgangs mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität zu betrachten.

„Ich bin, nach einigen Jahren, nun ziemlich sicher, dass ich insgesamt ein glücklicherer Mensch wäre, wenn ich meine schwule Identität in meinem Berufsleben einbringen könnte."

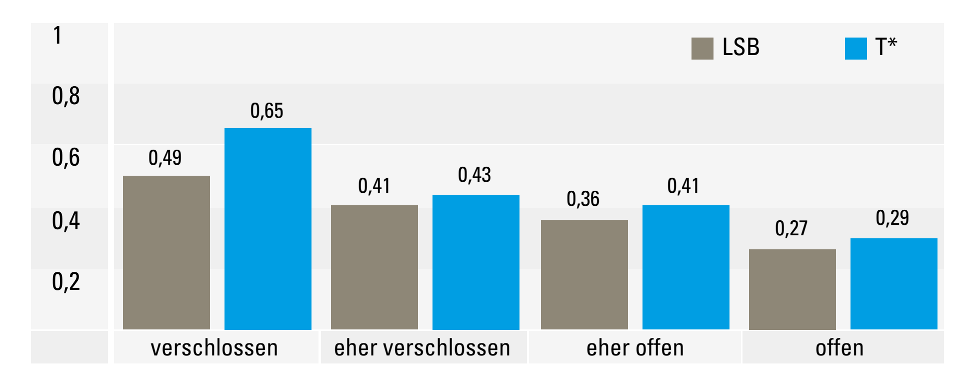


Abb. 21: Mittelwerte Somatisierung in Abhängigkeit der Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität

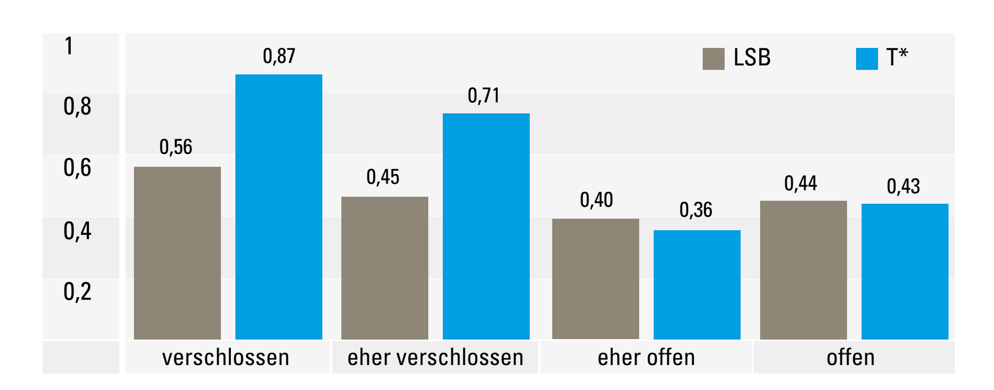


Abb. 22: Mittelwerte Suizidalität in Abhängigkeit der Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität

Anhand der Grafik lässt sich deskriptiv bereits erkennen, dass die Mittelwerte der Somatisierung bei den verschlossenen Befragten am höchsten sind und hin zur Gruppe der Offenen stetig sinken. Das bedeutet, dass die Personen, die verschlossener sind, über mehr psychosomatische Beschwerden klagen als die offeneren Befragten. Für das (Zusatz-)Item Suizidalität („Gedanken an den Tod und das Sterben", siehe Abb. 22) zeigt sich ebenfalls, dass Personen, die verschlossen sind, häufiger an Tod und Sterben denken. Gerade verschlossene Trans*-Personen zeigen die höchsten Werte für psychosomatische Beschwerden (0,65) und Suizidalität (0,87). Für die psychosomatischen Beschwerden kann auf Grundlage der Normtabelle ein Wert von über 0,57 als auffällig, ein Wert von über 0,71 als klinisch relevant eingestuft werden (Franke, 2000). Mit einem Mittelwert von 0,65 zeigen verschlossene Trans*-Personen dementsprechend auffällige Werte, die für eine starke psychosomatische Belastung sprechen. Die beschriebenen Zusammenhänge sind für lesbische und schwule ($p < .001$) sowie Trans*-Personen ($p = .004$) statistisch auffällig, für bisexuelle Personen kann dieser Zusammenhang statistisch nicht nachgewiesen werden.

Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment): Fühlen sich Personen, die ihre sexuelle Identität bzw. ihre Geschlechtsidentität verbergen, weniger stark mit ihrem Unternehmen verbunden?
Mitarbeiter_innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, äußern sich positiver gegenüber ihrem Unternehmen bzw. weisen ein höheres affektives Commitment mit ihrem Unternehmen auf als Personen, die verschlossen sind. Die statistische Prüfung bestätigt einen auffälligen Zusammenhang zwischen Offenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen: Je offener die Befragten sind (sein können), desto höher ist ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen (r_{LSB} = .25, r_{T*} = .25). Für bisexuelle Personen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht.

Organisationsbezogener Selbstwert: Äußern sich Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, positiver bezüglich ihres organisationsbezogenen Selbstwerts?
Auch für den organisationsbezogenen Selbstwert gilt, dass LSBT*-Beschäftigte, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, einen höheren organisationsbezogenen Selbstwert angeben als Personen, die verschlossen sind. LSBT*-Personen mit einem größeren organisationsbezogenen Selbstwert sind stärker davon überzeugt für ihre_n Arbeitgeber_in einen wertvollen Beitrag zu leisten und verstehen sich als wichtig für ihre Organisation. Dieser Zusammenhang ist statistisch auffällig (r_{LS} = .29, r_B = .19, r_{T*} = .22).

Arbeitszufriedenheit: Welche Auswirkungen hat der offene oder nicht-offene Umgang auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten?
Mitarbeiter_innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, äußern sich positiver bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit. Laut statistischer Prüfung existiert ein positiver Zusammenhang zwischen dem offenen Umgang mit der sexuellen Identität (r = .25) bzw. der Geschlechtsidentität (r = .25) und der Arbeitszufriedenheit. Je offener die Befragten sind (sein können), desto höher ist ihre Arbeitszufriedenheit. Für bisexuelle Personen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht.

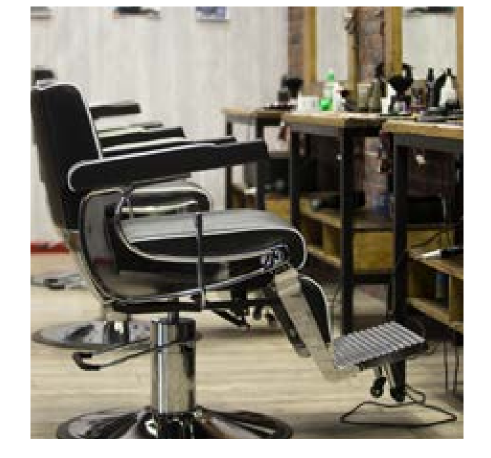
Resilienz: Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und aus diesen sogar gestärkt hervorzugehen, häufig wird sie auch als psychische Widerstandsfähigkeit bezeichnet. Personen mit hohen Resilienzwerten geben eher an, „mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen zu können“, „sich zu mögen“ und „alles irgendwie zu schaffen“. Dabei kann Resilienz Ergebnis eines offenen Umgangs mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität sein. Ebenso kann sie als Ressource positive Auswirkungen auf den Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität haben. LSBT*-Beschäftigte, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, zeigen im Mittel – statistisch auffällig – höhere Resilienzwerte als verschlossene(re) Personen (r_{LS} = .17, r_B = .18, r_{T*} = .21). Dieser Zusammenhang wird in Tabelle 29 veranschaulicht. Dies erlaubt die Schlussfolgerung, dass offene LSBT*-Personen Krisen besser bewältigen können als Personen, die verschlossen(er) sind.

Resilienz und Offenheit	LS	B	T*
verschlossen	58,9 (704)	57,8 (107)	58,7 (191)
eher verschlossen	60,8 (366)	58,4 (38)	60,3 (24)
eher offen	62,2 (264)	62,7 (17)	63,5 (25)
offen	62,7 (1.035)	60,9 (44)	63,8 (44)
Gesamt	61,2 (2.369)	59,0 (206)	60,0 (284)

Tab. 29: Mittelwerte der Resilienz in Abhängigkeit der Offenheit mit der lesbischen und schwulen Identität, der bisexuellen Identität und der Geschlechtsidentität.

„Wer das unsägliche, entwürdigende Verfahren nach dem TSG, die Zwangspsychotherapie, den diskriminierenden Alltagstest und das entmündigende Gerichtsverfahren (Amtsgericht) überstanden hat... Den wirft nichts, aber auch gar nichts mehr aus der Bahn.“

Unternehmensselektion: Suchen die Befragten sich Unternehmen oder Dienstleistungen danach aus, wie „LSBT*-friendly“ ein Unternehmen bzw. eine Organisation ist? Führen LSBT*-Personen (wenn sie Informationen darüber haben) in Abhängigkeit vom Akzeptanzausmaß der Organisationen gegenüber LSBT*-Lebensweisen bei Kaufentscheidungen und/ oder Bewerbungen Unternehmensselektionsprozesse durch? Nur 6,3% der lesbischen und schwulen, 9,6% der bisexuellen und 2,1% der Trans*-Befragten sagen, dass sie es überhaupt nicht wichtig finden, dass Unternehmen darüber informieren, ob sie LSBT*-freundlich sind. Ein wesentlicher Teil der Befragten nutzt solche Informationen hingegen und bevorzugt Unternehmen, die als „LSBT*-friendly“ gelten können in unterschiedlichen Bereichen (Tab. 30):



Unternehmensselektion			
Bevorzugung bei	LS	B	T*
Nutzung von Dienstleistungen	74,6% (1.780)	70,3% (147)	77,2% (224)
Kaufentscheidungen	73,1% (1.743)	64,1% (134)	73,8% (214)
Bewerbung bei Unternehmen/Organisation	54,8% (1.307)	64,6% (135)	72,8% (211)

Tab. 30: Unternehmensselektion nach sexueller Identität bzw. Geschlechtsidentität

Es fällt auf, dass Trans*-Personen die Informationen, ob Unternehmen LSBT*-freundlich eingestellt sind, noch etwas mehr zu nutzen scheinen als lesbische, schwule und bisexuelle Personen. Wegen des schlechten Umgangs mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität haben…

> …8,5% der lesbischen und schwulen und 4,3% der bisexuellen Befragten schon einmal den Arbeitsplatz gewechselt. Bei Trans*-Personen ist dies fast jede fünfte Person (18,6%).
> …sich bereits 58,3% der lesbischen und schwulen, 55,0% der bisexuellen und 55,2% der Trans*-Beschäftigten gegen das Produkt eines Unternehmens entschieden.
> …sich 51,6% der lesbischen und schwulen, 49,8% der bisexuellen und 52,8% der Trans*-Befragten gegen die Dienstleistung eines Unternehmens entschieden.

Fast die Hälfte der lesbischen und schwulen Befragten (48,1%) bevorzugt Arbeitgeber_innen, die gezieltes LSBT*-Marketing betreiben. Bei bisexuellen Personen liegt der Wert mit 43,1% etwas niedriger, bei Trans*-Personen mit 57,3% höher. Darüber hinaus geben 38,7% der lesbischen und schwulen und 35,4% der bisexuellen Befragten an, Arbeitgeber_innen zu bevorzugen, die bei LSBT*-Karrieremessen, wie z.B. der Sticks & Stones vertreten sind. Bei Trans*-Personen bevorzugen über die Hälfte der Befragten (52,4%) Arbeitgeber_innen, die bei LSBT*-Karrieremessen vertreten sind.
Weitere 7,2% der lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten und 10,0% der Trans*-Beschäftigten sagen, dass sie sich bei ihrem jetzigen Unternehmen beworben haben, weil sie wussten, dass es LSBT*-freundlich ist. Mehr als ein Viertel der LSB-Personen (26,0%) und 14,1% der Trans*-Befragten antworten hier mit „nein“, während der größte Teil (LSB: 66,8%, T*: 75,9%) angibt, dass sie keine Informationen dazu hatten.

„Jetziger AG [Arbeitgeber_in]: Großartig. Daher dort geoutet. Vorheriger AG: Ein Albtraum. Ergo: Durchhalten und ggf. AG wechseln lohnt sich.“

6.7 Welche potenziellen Kompetenzen bringen LSBT*-Personen für den_die Arbeitgeber_in möglicherweise mit?

Fast drei Viertel der lesbischen und schwulen (75,3%) sowie Trans*-Befragten (76,9%) sind der Ansicht, dass es so etwas wie eine „lesbische bzw. schwule oder Trans*-Kompetenz“ gibt, die diese Menschen durch das Coming-out und/oder ihre besondere Lebensgeschichte erwerben konnten. 60,3% der bisexuellen Personen sind der Meinung, dass es eine „bisexuelle Kompetenz“ aufgrund ihrer spezifischen Lebensgeschichte gibt. Dagegen stimmen nur 4,2% der lesbischen und schwulen, 5,7% der bisexuellen und 3,8% der Trans*-Personen dieser Aussage überhaupt nicht zu.

In einem Freitextfeld konnten die Befragten angeben, welche Kompetenzen sich – ihrer Vermutung nach – aufgrund der spezifischen biografischen Erfahrungen bei LSBT*-Personen entwickeln können. Insgesamt machten 1.025 LSB-Personen und 163 Trans*-Personen hier häufig mehrere Angaben, welche auf Grundlage der bisher erstellten Kategoriensysteme aus vorausgehender qualitativer Forschung (Frohn, 2012, 2013, 2014a, 2014b; Frohn & Meinhold, 2016a, 2016b) deduktiv(-induktiv) ausgewertet wurden. Es ergaben sich die in Tabelle 31 dargestellten Kompetenzen, die sich in drei große Bereiche einteilen lassen:

- intrapersonale Kompetenzen (in der Person liegende Fertigkeiten)
- Gender- und Vielfaltskompetenz (Sensibilität für Geschlechternormen und -rollen, Verständnis und Akzeptanz für Andersartigkeit und alternative Lebensentwürfe, Ambiguitätstoleranz, Wertschätzung und Sensitivität für Chancengleichheit)
- interpersonale Kompetenzen (zwischenmenschliche Fertigkeiten)

Die Angaben von Cis- und Trans*-Personen unterscheiden sich insgesamt kaum. Es fällt auf, das interpersonale Kompetenzen von LSBT*-Personen häufiger benannt werden als intrapersonale Kompetenzen (45,1% zu 27,2% der Gesamtnennungen). Intrapersonal werden zumeist Aspekte rund um das Thema Resilienz benannt (40,6% der intrapersonalen Nennungen), wie Problemlösefähigkeit, die Fähigkeit sich Unterstützung zu suchen oder Durchhaltevermögen. Mit über einem Viertel der Nennungen (26,3%) innerhalb der intrapersonalen Kompetenzen folgt die Kategorie der Selbstentwicklung (gefestigtes Selbstbild, Selbstakzeptanz und Selbstbewusstsein). Als wesentliche interpersonale Kompetenz werden soziale und kommunikative Fähigkeiten von den Befragten benannt, wobei LSB-Personen diese mit einer Häufigkeit von 96,8% und Trans*-Personen mit einer Häufigkeit von 89,9% (gemessen an der Gesamtzahl interpersoneller Nennungen) angeben. Darunter fallen Fähigkeiten, Bedürfnisse auszudrücken, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel, aber auch Durchsetzungsvermögen. Gender- und Vielfaltskompetenz wird mit 21,8% der Nennungen etwas seltener als intrapersonale Kompetenzen genannt.

Tab. 31: LSBT*-Kompetenzen. Zu sehen ist die absolute Anzahl der Nennungen mit der relativen Häufigkeit gemessen an der Gesamtzahl der Nennungen. Für eine Person können sich somit mehrere Nennungen ergeben.

Kompetenzen	LSB		Trans*		Gesamt	
	Nennung	Prozent	Nennung	Prozent	Nennung	Prozent
Intrapersonale Kompetenzen	761	27,3%	141	26,6%	902	27,2%
▪ Resilienz	301	10,8%	65	12,2%	366	11,0%
▪ Reflexionsvermögen	79	2,8%	23	4,3%	102	3,1%
▪ Entwicklung des Selbst	214	7,7%	23	4,3%	237	7,1%
▪ Kreativität	71	2,5%	14	2,6%	85	2,6%
▪ Akquisitive Selbstdarstellung[15] und Zivilcourage	60	2,2%	9	1,7%	69	2,1%
▪ Anpassungsfähigkeit	36	1,3%	7	1,3%	43	1,3%
Gender- und Vielfaltskompetenz	591	21,2%	132	24,9%	723	21,8%
Interpersonale Kompetenzen	1.288	46,2%	207	39,0%	1.495	45,1%
▪ Soziale und kommunikative Kompetenzen	1.247	44,7%	186	35,0%	1.433	43,2%
▪ Projektmanagement	39	1,4%	12	2,3%	51	1,5%
▪ Informationsmanagement	2	0,1%	9	1,7%	11	0,3%
Sonstige	151	5,4%	51	9,6%	202	6,1%
Gesamt	2.791	100,0%	531	100,0%	3.318	100,0%

Die Existenz solcher potenzieller Kompetenzen ist einem Teil der LSBT*-Personen durchaus bewusst. Das führt auch zu einem veränderten Selbstverständnis im Umgang mit ihrer Lebensweise. So können sie selbstbewusst(er) deutlich machen, was die Organisation verliert, wenn sie sich nicht adäquat behandelt fühlen bzw. sie sich nicht selbstverständlich als ganze Person in das Unternehmen einbringen können: Der Aussage „Bei einem_r offenen Arbeitgeber_in, bei dem_der sich LSB-Personen voll und ganz einbringen könnten, würde auch die Organisation profitieren, weil so z.B. mehr Kreativität und neue Perspektiven eingebracht werden könnten." stimmen 83,0% der lesbischen und schwulen, 74,6% der bisexuellen und 87,9% der Trans*-Beschäftigten zu. Nur 7,8% der lesbischen und schwulen, 10,5% der bisexuellen und 5,1% der Trans*-Befragten stimmen eher nicht oder überhaupt nicht zu.

[15] Akquisitive Selbstdarsteller_innen gehen in sozialen Interaktionen davon aus, dass sie belohnt werden, wenn sie es schaffen, sich den Umständen angemessen darzustellen. Ihr Handeln ist von Hoffnung auf Erfolg geprägt (Laux & Renner, 2002). Nennungen der Befragten waren z.B. Hoffnung, Mut oder Engagement.

7



DISKUSSION

Was bedeuten diese Ergebnisse?

Nur ein Viertel bis ein Fünftel der LSBT*-Befragten (LS: 23,4%; B: 19,1%; T*: 23,8%) gibt an, dass sie es noch nie als notwendig empfunden haben, am Arbeitsplatz ihre sexuelle Identität bzw. ihre Geschlechtsidentität zu verschweigen. Ein Großteil der Befragten scheint demnach Situationen zu kennen, in denen sie schon einmal ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität verschweigen mussten.

Lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen können jedoch im Vergleich zu vor zehn Jahren heute offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen: So geben nur noch rund 30% an, dass sie „mit keinem_r Kollegen_in" bzw. „mit wenigen Kollegen_innen" offen über ihre sexuelle Identität sprechen – 2007 waren dies noch rund 52% (Frohn, 2007). Wie bereits 2007 sind Befragte gegenüber ihren Führungskräften weniger offen als gegenüber ihren Kollegen_innen, auch wenn hier die Offenheit in den letzten zehn Jahren ebenfalls zugenommen hat: 40,2% sind als verschlossen zu bezeichnen – 2007 waren dies noch 65,1%. Von den befragten Führungskräften spricht ein Viertel (26,3%) „mit keinem_r Mitarbeiter_in" oder „mit wenigen Mitarbeiter_innen" offen über ihre sexuelle Identität. Auch hier lag diese Zahl 2007 mit 48,2% noch deutlich höher. Diesen Dekadenvergleich sehen die Befragten selbst ähnlich: Drei Viertel (75,9%) der lesbischen und schwulen Befragten sind der Ansicht, dass sie „heute im Vergleich zum Zeitraum vor 10 Jahren offener" mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen können.

Auch bisexuelle und Trans*-Personen geben zum Großteil an (B: 74,6%; T*: 76,5%), dass sie heute im Vergleich zum Zeitpunkt vor 10 Jahren offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz sein können. Im Vergleich zu lesbischen und schwulen Beschäftigten berichten sie jedoch von einem wesentlich verschlosseneren Umgang: So geben 55,5% der bisexuellen Befragten an, „mit keinem_r Kollegen_in" bzw. „mit wenigen Kollegen_innen" offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen. Gegenüber Führungskräften sind dies sogar 60,8%. Und 42,4% der bisexuellen Führungskräfte sprechen „mit keinem_r Mitarbeiter_in" oder „mit wenigen Mitarbeiter_innen" über ihre sexuelle Identität.



Bei Trans*-Befragten spricht mit 70% ein Großteil nicht oder nur mit wenigen Kollegen_innen bzw. Führungskräften offen über ihre Geschlechtsidentität. Fast die Hälfte (45,2%) spricht mit keiner Führungskraft darüber. Mehr als die Hälfte der Führungskräfte (53,4%) spricht mit keinem_r Mitarbeiter_in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter_innen über ihre Geschlechtsidentität. Insgesamt gehen aber immer noch fast ein Drittel der lesbischen und schwulen Beschäftigten verschlossen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um. Das bedeutet, dass sich die Situation im Vergleich zum Zeitraum vor zehn Jahren für lesbische und schwule Beschäftigte verbessert hat, jedoch nach wie vor ein nicht zu vernachlässigender Anteil nicht offen mit der sexuellen Identität umgeht bzw. umgehen kann. Der verschlossene Umgang mit der sexuellen Identität liegt mit über der Hälfte (55,5%) für bisexuelle Personen auf dem Niveau der lesbischen und schwulen Beschäftigten von vor zehn Jahren (Frohn, 2007). Dass 70% der Trans*-Beschäftigten verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität umgeht bzw. umgehen muss, entspricht zahlenmäßig der berichteten Verschlossenheit hinsichtlich ihrer sexuellen Identität von lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen vor 20 Jahren (Knoll et al., 1997).

Bezüglich der Diskriminierungserfahrungen wählten 23% der lesbischen und schwulen Befragten, dass sie bei sich selbst oder bei anderen bereits „Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation" erlebt haben. 2007 lag dieser Wert bei 22%. Weniger Informationen zu erhalten oder aus der Kommunikation ausgeschlossen zu sein, beschreiben 16% der lesbischen und schwulen Personen, während dies 2007 18% feststellten. Ein unangenehmes Interesse am Privatleben nennen heute 36% der Befragten, darüber klagten 2007 34%. „Tuscheln/Gerüchte/Lügen" gaben 49% der lesbischen und schwulen Befragten an, 2007 waren dies 55%. „Imitieren/Lächerlichmachen" als Form der erlebten Diskriminierung gaben heute 42% an, während dies damals 44% sagten. Beleidigungen erlebten vor zehn Jahren 23%, heute wird dies von 24% der Befragten genannt. Mobbing/Psychoterror geben heute 20% an, 2007 waren dies 22%. 2007 wie heute gaben über 8% an, körperliche Gewalt bei sich oder anderen erlebt zu haben. Unangenehme sexuelle Anspielungen beklagen heute 28% der lesbischen und schwulen Befragten, während damals 31% von dieser Diskriminierungsform berichteten. Sexuelle Belästigung nennen aktuell 7,3%, 2007 waren es 6,7%. Damit zeigt sich, dass lesbische und schwule Befragte von ebenso vielen Diskriminierungserfahrungen berichten wie 2007.

Im Vergleich berichten bisexuelle Personen ähnlich häufig von den genannten Diskriminierungserfahrungen wie lesbische und schwule Beschäftigte. Trans*-Personen dagegen geben bei den meisten Diskriminierungserfahrungen deutlich häufiger an, dass sie oder andere die genannten Erfahrungen machen mussten – einige deutlich erhöhte Zahlen seien genannt: So berichten beispielsweise 47% der Trans*-Befragten über unangenehmes Interesse an ihrem Privatleben und 43% über unangenehme sexuelle Anspielungen. Kontaktabbruch, soziale Ausgrenzung oder Isolation haben schon 39% bei sich oder anderen erlebt. 29% berichten von sinnlosen Arbeitsaufträgen oder unsachgemäßer Kritik. Körperliche Gewalt geben 14% der Trans*-Befragten an, von sexueller Belästigung berichten 16%.

91% der bisexuellen Befragten berichten von bi-spezifischen Diskriminierungserfahrungen, wie z.B. als hetero- oder homosexuell wahrgenommen sowie sexualisiert zu werden. Bei den Trans*-Befragten berichten 41% von trans*-spezifischen Diskriminierungserfahrungen, wie die Verweigerung auf die entsprechende Toilette gehen zu dürfen, oder Schilder und Signaturen nicht auf den neuen Namen angepasst zu bekommen. Erlebte Benachteiligung beim Gehalt geben fast 4% der lesbischen und schwulen, 0% der bisexuellen und knapp 12% der Trans*-Beschäftigten an. Aufgrund der geringeren Offenheit und der daraus resulierenden niedrigeren Sichtbarkeit bisexueller Personen scheinen diese in diesem Bereich womöglich keine Benachteiligung zu erleben. Die erlebten Gehaltsbenachteiligungen lesbischer und schwuler Beschäftigter decken sich dagegen mit aktuellen bevölkerungsrepräsentativen Daten, in denen sich zeigt, dass LSB-Personen geringere Löhne erzielen als heterosexuelle Personen (Kroh et al., 2017, S. 694), sodass neben dem vielfach dokumentierten „gender pay gap" auch von einem „sexual identity pay gap" ausgegangen werden kann.

Diese Unterschiede bleiben auch unter statistischer Berücksichtigung von Qualifikation, Branchenunterschieden, Berufserfahrung und Arbeitszeit stabil (Kroh et al., 2017). In Ergänzung dazu zeigt sich in der vorliegenden Studie, dass Trans*-Personen im Mittel weniger verdienen als Cis-Personen. Auch sind Trans*-Personen weniger häufig im Management tätig. Innerhalb der Gruppe der Trans*-Personen lässt sich wiederum sagen, dass Trans*-Frauen (32,5%) im Vergleich zu Trans*-Männern (20,9%) mehr verdienen und zudem häufiger im Management tätig sind. Als mögliche Erklärung für diese Unterschiede zwischen Trans*-Männern und -Frauen kann vermutet werden, dass diese Personengruppen längere Zeit mit dem ihnen zur Geburt zugewiesenen Geschlecht tätig waren, sodass die bestehenden Vor- und Nachteile, die sich aufgrund des jeweiligen Geschlechtsausdrucks in der Berufsbiografie ergeben hatten, auch nach der Transition bestehen blieben. Auch nach der Transition bleiben folglich für Trans*-Männer die (ggf. auch berufswahlbedingten) Benachteiligungen, die Frauen anhand des Geschlechts erfahren, bestehen. Gleichzeitig erleben Trans*-Männer häufig eine Verbesserung in ihrem spezifischen Arbeitskontext aufgrund der neuen Zuschreibung als Mann und Trans*-Frauen eine Verschlechterung ihrer Situation bzw. eine ihnen bisher weniger bekannte Form der Ungleichbehandlung. Insgesamt haben die beschriebenen Gehaltsunterschiede aufgrund der sexuellen Identität und der Geschlechtsidentität einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf die Existenzsicherung der jeweiligen Personengruppen. Dabei sind insbesondere Trans*-Personen mit prekären Lebenssituationen konfrontiert.

Der Anteil derer, die Schlechterbehandlung, Diskriminierung oder auch direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung insgesamt erfahren haben, ist (nach wie vor) erschütternd hoch: Nur ein Viertel (26%) der lesbischen und schwulen Befragten hat in keiner Form Diskriminierung erlebt (2007: 23%; 1997: 19%). Bei Trans*-Personen sind dies nur 17% und bei bisexuellen Befragten sinkt der Wert auf 4,5%. Insgesamt machen lesbische und schwule Befragte ebenso häufig Diskriminierungserfahrungen wie noch 2007. Bisexuelle Personen erleben diese Benachteiligungen ähnlich häufig und machen darüber hinaus fast immer zusätzliche spezifische Diskriminierungserfahrungen anhand ihrer bisexuellen Identität. Trans*-Beschäftigte dagegen berichten zumeist zwei- bis dreimal so häufig von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz wie lesbische, schwule und bisexuelle Personen. 2 von 5 Trans*-Personen sind zusätzlichen trans*-spezifischen Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt. Ein großer Anteil der berichteten Diskriminierungserfahrungen (ca. 50-65%) ist dabei im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes relevant, ein erheblicher Anteil (ca. 15-35%) ist daneben von strafrechtlicher Bedeutung.

Viele Diskriminierungserfahrungen werden im Zusammenhang mit verschiedenen Identitätsmerkmalen häufig im Rahmen des Erwerbslebens berichtet (Beigang et al., 2016; Beigang et al., 2017). In der repräsentativen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) aus dem Jahr 2015 zeigt sich deutlich, dass mit 49% der Befragten ein großer Anteil Diskriminierungen im Kontext der Arbeit erlebt (Beigang et al., 2016). Dies erklärt die hohen Diskriminierungswerte der vorliegenden Untersuchung, welche Benachteiligungserfahrungen ausschließlich am Arbeitsplatz fokussiert. Genauer betrachtet liegen diese Werte deutlich über 49%. So erleben 75% der lesbischen und schwulen, 95% der bisexuellen und 83% der Trans*-Personen in mindestens einer Form Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Dies spricht dafür, dass LSBT*-Personen im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung einem deutlich erhöhten Diskriminierungsrisiko am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Dabei werden gerade Führungskräfte häufig als Verursacher_innen von Diskriminierung benannt (Kalkum & Otto, 2017). Dies erklärt, wieso LSBT*-Personen verschlossener mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität gegenüber Führungskräften im Vergleich zu Kollegen_innen umgehen. Nichtsdestotrotz berichtet ein großer Teil der Personen, die offen mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität umgehen, auch über positive Reaktionen: Fast alle der offenen lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten beschreiben, dass ihre Kollegen_innen (95%) bzw. ihre Führungskräfte (91%) überwiegend oder ausschließlich positiv reagierten. Offene Trans*-Personen berichten dies etwas seltener, aber immer noch mit einer deutlichen Mehrheit: so geben rund 86% an, dass ihre Kollegen_in-



„Mein Dienstherr versucht sich in der Öffentlichkeit darzustellen, dass er ein Arbeitgeber ist, der Diskriminierungen nicht duldet. Die Realität ist jedoch eine andere. ‚Es kann nicht sein, was nicht sein darf.' Daher wird jeder, der auf Diskriminierungen hinweist, ‚abgestraft'. Die Diskriminierungstäter bleiben unbehelligt und die Opfer müssen regelmäßig die Dienststelle verlassen."

„Mir wurde der berufliche Aufstieg verwehrt: ‚Sowas wie Euch können wir nicht als Vorgesetzte gebrauchen.'"

nen und Führungskräfte überwiegend bzw. ausschließlich positiv reagierten. Und obwohl die offenen Befragten in einem so großen Ausmaß positive Erfahrungen sammeln, bleibt für die verschlossenen Befragten die Sorge vor einem offenen Umgang ausgesprochen groß. Wie bereits 2007 zeigt sich, dass die Akzeptanzantizipation der „verschlossenen" Befragten deutlich geringer ist als die Akzeptanz, die die „offenen" Beschäftigten erleben. Dies gilt auch für bisexuelle und Trans*-Personen. Insbesondere bei Trans*-Personen zeigt sich diese Diskrepanz sehr stark: Fast die Hälfte der verschlossenen Trans*-Befragten befürchtet Nachteile bei Kollegen_innen und Führungskräften.
Hierbei handelt es sich sicher auch um eine adäquate Situationseinschätzung dieser Personen – gleichzeitig lassen andere Untersuchungen (vgl. Frohn, 2005; Krell, Oldemeier & Müller, 2015) den Schluss zu, dass sich die Prä-Coming-out-Einschätzung zu Diskriminierung und Akzeptanz weitaus negativer gestaltet, als in der Post-Coming-out-Situation erlebt wird.

Trotz all der juristischen und gesamtgesellschaftlichen Veränderungen und dem zunehmenden Einsatz von Diversity Management in Unternehmen in den letzten 20 Jahren scheint die Entwicklung hin zu einem die Vielfalt akzeptierenden Arbeitsplatz langsamer als gehofft – was sich deutlich an den stagnierenden Diskriminierungszahlen innerhalb der letzten zehn Jahre zeigt. Lesbische und schwule Beschäftigte fühlen sich zwar einerseits dazu eingeladen, im Vergleich zu vor zehn Jahren offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umzugehen, gleichzeitig erleben sie ebenso viele Diskriminierungen wie noch vor zehn Jahren. Diese auf den ersten Blick sich widersprechenden Entwicklungen lassen sich durch zwei gegenläufige Effekte erklären. Bereits die Vorurteilsforschung macht deutlich, dass Bildung und Gleichstellungsmaßnahmen eine positive Wirkung zeigen (vgl. Zick et al., 2016), sodass ein offenerer Umgang mit der lesbischen und schwulen Identität erst ermöglicht wird. Durch einen offenen Umgang kommt die heterosexuelle Mehrheitsbevölkerung häufiger in Kontakt mit lesbischen und schwulen Lebensweisen, sodass es zu einem Rückgang der Diskriminierungen kommt (vgl. Kontakthypothese, siehe dazu z.B. Allport, 1954; Gächter, 2017). Gleichzeitig sind lesbische und schwule Personen aufgrund ihrer Sichtbarkeit jedoch exponierter gegenüber Benachteiligungserfahrungen, was mit einem Anstieg der Diskriminierungen einhergeht. Dies zeigt sich auch im Anstieg antihomosexueller Gewalttaten (Beck, 2017). Gerade bei fehlender Bildung und bei politisch rechter Wertorientierung sind negative Ansichten über LSBT*-Personen weit verbreitet (vgl. Zick et al., 2016). Diese beiden gegenläufigen Entwicklungen erklären somit die Stagnation im Umfang der berichteten Diskriminierungserfahrungen innerhalb der letzten zehn Jahre. Bisexuelle und Trans*-Personen machen im Vergleich häufiger Diskriminierungserfahrungen als lesbische und schwule Personen, was womöglich aufgrund der geringen Sichtbarkeit mit den noch stark bestehenden Vorurteilen zusammenhängt (vgl. Kontakthypothese).

An dieser Stelle ist unter systemischer Perspektive zu erwähnen, dass eine nachhaltige Einstellungsänderung der Erfahrung mit und dem Kontakt zu LSBT*-Personen bedarf. Wenn jedoch immer noch ein Drittel der lesbischen und schwulen Beschäftigten, mehr als die Hälfte der bisexuellen und ganze 70% der Trans*-Beschäftigten nicht offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgeht (bzw. umgehen kann), dann können eben jene Kollegen_innen dieser Personen keine Erfahrung mit LSBT*-Personen machen.

Nach wie vor besteht sicherlich eine Schwierigkeit für LSBT*-Mitarbeiter_innen darin, dass zu wenige Kollegen_innen bzw. Führungskräfte als offen lebende LSBT*-Personen bekannt sind: So kennen bloß zwei Drittel (62%) der lesbischen, schwulen sowie bisexuellen Befragten offen lebende lesbische und schwule Kollegen_innen. Hinsichtlich der Führungskräfte sinkt diese Zahl auf ein Drittel (33%). Bisexuelle Personen scheinen kaum sichtbar zu sein: Nur 10% der LSB-Befragten wissen um offen lebende bisexuelle Kollegen_innen und 4,1% um bisexuelle Führungskräfte. Lediglich ein Viertel (25%) der Trans*-Befragten weiß um offen lebende Trans*-Kollegen_innen. Nur 8,3% wissen von offen lebenden Trans*-Führungskräften.



Ein Austausch über die spezifische Lebenssituation und das gegenseitige Lernen aus der Erfahrung der anderen würde die Situation der Einzelnen wesentlich erleichtern – insbesondere, da die erlebte Unterstützung lesbischer, schwuler und bisexueller Personen in ihrer Herkunftsfamilie deutlich geringer berichtet wird als von heterosexuellen Personen gleicher Altersstruktur (Kroh et al., 2017 [für Trans*-Personen liegen keine Angaben vor]). Dieser Austauschprozess scheint auch durch Mitgliedschaft in LSBT*-(Berufs)Verbänden oder Mitarbeiter_innen-Netzwerken stattzufinden. Die Befragten, die angegeben haben, in einer solchen Form organisiert zu sein, gehen offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz um.

Neben der Austauschmöglichkeit durch Netzwerke und Verbände gibt es weitere Variablen der Person, die einen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität nehmen.

LSBT*-Personen, die sich in einer Partnerschaft oder einer eingetragenen Lebenspartnerschaft befinden, gehen offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität um als Personen, die sich in keiner Partnerschaft befinden bzw. ledig sind. Eine naheliegende Erklärung ist, dass LSBT*-Personen mit Partner_in Unterstützung und Begleitung erfahren und dadurch ein offener Umgang leichter fällt. Auch erscheint es möglich, dass durch den_die Partner_in der Wunsch geäußert wird, dass auch am Arbeitsplatz offen(er) mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität umgegangen werden soll. Für den Umgang mit der lesbischen und schwulen Identität kann darüber hinaus das Vorhandensein eines_r Partners_in den offenen Umgang erleichtern, weil die Möglichkeit eines selbstverständlichen Thematisierens gegeben ist: die sexuelle Identität muss nicht abstrakt benannt werden („ich bin lesbisch"), sondern kann implizit thematisiert werden, indem über das Privatleben oder die Freizeitgestaltung gesprochen wird („Ich war mit meiner Partnerin im Urlaub…"). Lesbische und schwule Befragte, in einer heterosexuellen Ehe leben, scheinen verschlossener mit ihrer sexuellen Identität umzugehen. Eine Erklärung könnte sein, dass aus Rücksichtnahme auf den_die Ehepartner_in die sexuelle Identität weniger offen benannt wird. Dieser Zusammenhang scheint sich für bisexuelle Personen ähnlich zu gestalten: In einer Ehe befindliche Befragte scheinen tendenziell verschlossener mit ihrer sexuellen Identität umzugehen, da ihre Lebensumstände eher eine heterosexuelle Identität erwarten lassen und die Korrektur dieser heteronormativen Annahme vermutlich aufwändiger ist (Frohn & Meinhold, 2016b). Trans*-Personen, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder Ehe leben, gehen ebenfalls offener mit ihrer Geschlechtsidentität um als ledige Trans*-Personen. Hier ist vermutlich die oben genannte Hypothese der sozialen Unterstützung durch den_die Partner_in eine sinnvolle Erklärung.

Hinsichtlich des Lebensalters zeigt sich wie bereits 2007, dass die Offenheit mit der sexuellen Identität mit zunehmendem Alter steigt. Tendenziell scheint sie – wie sich ebenfalls 2007 in den Daten zeigte – mit hohem Lebensalter eher wieder zu sinken. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Personen höheren Alters aufgrund ihrer biografischen Ablehnungserfahrungen zu einer Zeit, in der Ressentiments gegenüber LSBT*-Personen noch deutlich stärker ausgeprägt waren, tendenziell häufiger einen verschlossenen Umgang wählen (Kohorteneffekt, siehe Döring & Bortz, 2016). Auch die Häufigkeiten in den Angaben zur sexuellen Identität im Soziooekonomischen Panel (SOEP), sprechen für diese Annahme (Kroh et al., 2017). Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass Personen, die im Laufe ihres Lebens einen offeneren Umgang mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität entwickelt haben, dazu übergehen, diesen Umgang auch im höheren Lebensalter beizubehalten (vgl. Lottmann & Lautmann, 2015). Aufgrund der wenigen Befragten ab 64 Jahren sind an dieser Stelle jedoch nur Vermutungen möglich. Zukünftig wären mehr Befragte hohen Alters notwendig, um zuverlässige Aussagen über den offenen Umgang mit der sexuellen Identität bei Personen im hohem Lebensalter ableiten zu können. Dass junge Befragte verschlossener mit ihrer sexuellen Identität umgehen könnte dadurch erklärt werden, dass trotz des großen Stichprobenumfangs vornehmlich ältere Befragte erreicht wurden, die bereits offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen und Personen nicht angesprochen wurden, die verschlossen(er) sind. Noch naheliegender scheint jedoch die Erklärung, dass es gegebenenfalls für die jüngeren Befragten aus ihrer Sicht notwendig ist, erst einmal den Berufseinstieg zu vollziehen und ihr Umfeld kennen und einschätzen zu lernen, um sich nicht ihre Karrierechancen aufgrund befürchteter Benachteiligungen zu verbauen. Daher wird für sie ein offener Umgang erst mit höherem Lebensalter realisierbar, da sie sich erst dann sicher fühlen.

Auch die Ergebnisse bzgl. des beruflichen Status bzw. der beruflichen Position sprechen für diese Interpretation: Hier sind die LSB-Personen, die einen höheren beruflichen Status haben, eher als offen mit ihrer sexuellen Identität zu klassifizieren. Für Trans*-Personen zeigt sich ebenso, dass eine höhere berufliche Position mit einem offeneren Umgang mit der Geschlechtsidentität einhergeht. Es lässt sich vermuten, dass sich Trans*-Personen in höheren Positionen als unangreifbarer erleben und daher offener mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen (können). Ein Zusammenhang zwischen Alter und Offenheit mit der Geschlechtsidentität ergibt sich jedoch dagegen nicht. Dies könnte daran liegen, dass ein offener Umgang weniger mit einer spezifischen Lebensphase einhergeht, sondern vielmehr vom Zeitpunkt eines möglichen Transitionsprozesses abhängt.

Trans*-Personen, die sich aktuell in einer Hormonersatztherapie befinden und ebenfalls körperangleichende Maßnahmen durchführen bzw. diese für die Zukunft geplant haben, sind offener als Trans*-Personen, die keine körperangleichenden Maßnahmen sowie eine Hormonersatztherapie planen, oder diese erst für die Zukunft ansetzen. Sie sind ebenfalls offener gegenüber Trans*-Personen, bei denen körperangleichende Maßnahmen bereits in der Vergangenheit liegen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass Trans*-Personen, die sich aktuell in einer Hormonersatztherapie befinden und ebenfalls körperangleichende Maßnahmen durchführen bzw. diese für die Zukunft geplant haben, sichtbar werden aufgrund der äußeren Veränderungen, sodass ein offener Umgang mit der Geschlechtsidentität unausweichlich ist. Trans*-Personen, bei denen diese Maßnahmen noch in der Zukunft liegen, haben dagegen die Möglichkeit ihre Geschlechtsidentität zu verschweigen. Ebenso können Trans*-Personen, bei denen körperangleichende Maßnahmen bereits in der Vergangenheit liegen, erneut entscheiden, wie sie mit ihrer Trans*-Geschichte umgehen.

Wird die Herkunft der Befragten betrachtet, die in dieser Studie anhand der Staatsbürgerschaft und dem Geburtsland gemessen wurde, so zeigt sich, dass lesbische und schwule Personen, die neben der deutschen eine weitere oder eine andere Staatsbürgerschaft haben, und/oder nicht in Deutschland geboren sind, verschlossener mit ihrer sexuellen Identität um-

gehen. Eine mögliche Erklärung könnte in Unterschieden hinsichtlich des kulturellen Hintergrunds von Personen mit einer weiteren/anderen Staatbürgerschaft liegen, da gegenüber der sexuellen Identität womöglich eine konservativere Einstellung innerhalb der Familie herrscht, was einen verschlossen(er)en Umgang hervorruft. Denkbar ist jedoch auch die Erfahrung von Doppeldiskriminierung anhand der sexuellen Identität und der Herkunft, sodass diese Personen eher vorsichtiger ihre sexuelle Identität kommunizieren.

Auch die religiöse Anschauung wirkt sich auf die Offenheit mit der sexuellen Identität aus: Personen, die keine religiöse Anschauung angeben, sich als agnostisch oder atheistisch bezeichnen, sowie Protestanten_innen gehen im Vergleich zu Katholiken_innen offener mit ihrer sexuellen Identität um. Katholische Befragte gehen am wenigsten offen mit ihrer sexuellen Identität um, vermutlich weil gerade in dieser Institution die strukturelle Diskriminierung von LSBT*-Personen als ausgesprochen hoch zu bezeichnen ist. Aussagen über andere Glaubensgemeinschaften sind aufgrund der zu geringen Fallzahlen nur deskriptiv nicht möglich und daher kaum aussagekräftig. Ein Großteil der Trans*-Befragten (61,3%) gibt keine religiöse Anschauung an, oder bezeichnet sich als agnostisch oder atheistisch, sodass die Fahlzahlen für zuverlässige Vergleichsaussagen mit anderen Religionsgemeinschaften für diese Personengruppe ebenfalls zu klein ausfallen.

Hinsichtlich bestehender Beeinträchtigungen bzw. chronischer Erkrankungen zeigt sich nur für Trans*-Personen ein Unterschied im offenen bzw. nicht-offenen Umgang mit der Geschlechtsidentität: Personen, die von einer Beeinträchtigung berichten, gehen verschlossener mit ihrer Geschlechtsidentität um. Dies könnte daran liegen, dass diese Personengruppen bereits anhand ihrer Beeinträchtigungen mehr Negativerfahrungen ausgesetzt sind, sodass sie zusätzliche Benachteiligungserfahrungen anhand ihrer Geschlechtsidentität vermeiden wollen. Umgekehrt ist es auch denkbar, dass – wie bei den psychosomatischen Beschwerden auch – psychische oder somatische Beeinträchtigungen daraus resultieren, weniger offen hinsichtlich der eigenen Identität sein zu können.

Neben diesen persönlichen Einflussfaktoren der Offenheit existieren ebenso Bedingungen innerhalb und außerhalb der Organisation, die den Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität beeinflussen:
So konnten wie bereits in der Untersuchung 2007 Branchenunterschiede festgestellt werden: In traditionell als konservativ geltenden Branchen (wie Elektrotechnik oder Landwirtschaft) sowie Kirchen und kirchlichen Verbänden fällt es Mitarbeitern_innen schwerer offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umzugehen als in weniger traditionellen Branchen (wie Journalismus und (Psycho-)Soziale Berufe) und nicht-konfessionell gebundenen Verbänden.

Im Hinblick auf die Unternehmensgröße gehen schwule, lesbische und bisexuelle Befragte in kleinen Unternehmen offener mit ihrer sexuellen Identität um. Dies kann einerseits daran liegen, dass in kleineren Unternehmen ein familiäres Klima herrscht und die Befragten daher offener sein können. Andererseits könnte es in einem kleinen Unternehmen im Vergleich zu einem_r größeren und anonymeren Arbeitgeber_in weniger gut möglich sein, verschlossen zu sein. Da die Trans*-Befragten dieser Untersuchung tendenziell eher in kleineren Unternehmen arbeiten, ergeben sich keine statistisch aussagekräftigen Vergleiche hinsichtlich der Unternehmensgröße.

Hinsichtlich des Arbeitsorts ist festzuhalten, dass rund zwei Drittel der LSBT*-Befragten in Groß- oder Millionenstädten arbeiten, was dafür spricht, dass ihre Berufschancen in größeren Städten besser zu sein scheinen. Die Größe des Arbeitsorts hat ebenfalls einen Einfluss auf die Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität: Lesbische und schwule Befragte gehen offener mit ihrer sexuellen Identität um, wenn sie in größeren Städten tätig sind. Trans*-Beschäftigte hingegen gehen offener mit ihrer Geschlechtsidentität um, wenn sie



in kleineren Städten arbeiten. Eine mögliche Erklärung ergibt sich aus den unterschiedlichen Voraussetzungen im Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität. Lesbische und schwule Personen haben die Möglichkeit, zu entscheiden, wie offen sie mit ihrer sexuellen Identität umgehen (wollen) und können demnach – in Abhängigkeit ihrer Einschätzung der Reaktion auf ein Coming-out – einen unterschiedlichen Umgang wählen.
Zu vermuten ist, dass die Befürchtungen, Ablehnung zu erfahren, in kleineren Städten aufgrund der geringeren Anonymität größer ist, und daher ein verschlossener Umgang gewählt wird (vgl. Kalkum & Otto, 2017). Trans*-Personen dagegen werden im Rahmen ihres Transitionsprozesses aufgrund der äußerlichen Veränderungen sichtbar – mit der Folge, insbesondere in kleineren Arbeitsorten mit verringerter Anonymität nun eher eine erhöhte Aufmerksamkeit auf ihre Person zu erleben, sodass Trans*-Personen dann keine Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihres Umgangs mit der Geschlechtsidentität haben, sondern sich eher gezwungen fühlen, diesbezüglich proaktiv zu kommunizieren. Für bisexuelle Beschäftigte ergeben sich diese Zusammenhänge nicht, da die sexuelle Identität keine sichtbare Dimension ist und der Aufwand, heteronormative Vorannahmen zu korrigieren, größer ist als bei lesbischen und schwulen Beschäftigten (vgl. Frohn & Meinhold, 2016b). Sie wählen deshalb – unabhängig von der Größe des Arbeitsorts – generell einen (eher) verschlossenen Umgang.

Auch zeigt sich für lesbische und schwule Beschäftigte, dass in manchen Bundesländern ein offener Umgang mit der sexuellen Identität eher möglich ist als in anderen. Hier lässt sich auf Grundlage der Daten schlussfolgern, dass lesbische und schwule Beschäftigte überwiegend in den neuen Bundesländern (insbesondere Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt) verschlossener mit ihrer sexuellen Identität umgehen als in den alten Bundesländern (insbesondere Hamburg, Bremen, Rheinland-Pfalz). Diese Befunde lassen sich in Zusammenhang zu Ergebnissen von Kroh et al. (2017) bringen, in denen deutlich wird, dass mehr gleichgeschlechtliche Partnerschaften in den alten Bundesländern bestehen.
Da lesbische und schwule Personen in Partnerschaften offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen, könnte dies die unterschiedlich hohen Offenheitswerte im Vergleich der Bundesländer erklären. Zudem sind Ressentiments und Vorurteile in den Bundesländern im Osten stärker vertreten (vgl. Zick et al., 2016), sodass lesbische und schwule Personen die bestehende Fremdenfeindlichkeit womöglich stärker wahrnehmen und auch eine Feindlichkeit ihnen gegenüber antizipieren, sodass sie einen eher verschlossenen Umgang wählen.

Weiterhin konnte erneut gezeigt werden, dass es deutliche positive Zusammenhänge zwischen Diversity Management, Unternehmenskultur (bezüglich LSBT*-Lebensweisen) und Offenheit gibt. Ein aktives Diversity Management, welches die sexuelle Identität und die Geschlechtsidentität inkludiert, fördert den offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität. Ebenso fällt es den Befragten deutlich leichter, offen mit ihrer

„Auch wenn bei meiner letzten Beschäftigung kaum über das Thema sexuelle Orientierung gesprochen wurde, gab es ein Klima offener Gehässigkeit, die die allgemeine Einstellung darüber erahnen ließen. Es gab sexistische Äußerungen, fremdenfeindliche Äußerungen, rassistische Witze gegenüber Kollegen mit Migrationshintergrund im Beisein besagter Kollegen (und manchmal Kunden), meist von Vorgesetzten, die keinerlei Konsequenzen von der Chefetage erfuhren. Betroffene Kollegen wurden nicht geschützt. Die Entscheidung, mich in dieser Umgebung nicht zu outen, fiel mir unter diesen Umständen nicht schwer.“

„Prinzipiell glaube ich, dass Arbeitgeber davon profitieren, wenn sie ein offenes Klima unterstützen. LSBT* können nur vollends glücklich am Arbeitsplatz sein, wenn sie sich nicht fürchten müssen. Arbeitnehmer können ihre ganze Energie nur dann einbringen, wenn sie glücklich sind am Arbeitsplatz.“

sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität umzugehen, wenn sie in einer Unternehmenskultur arbeiten, die ihre Lebensweise akzeptiert. Insbesondere für bisexuelle und Trans*-Personen scheint dies relevant zu sein, da diese häufig noch nicht in Diversity-Management-Konzepten Berücksichtigung finden: So gibt nur ca. eine von zehn LSBT*-Personen an, dass bisexuelle Personen (13%) bzw. Trans*-Personen (14%) in den Anti-Diskriminierungsrichtlinien und LSBT*-Maßnahmen des Unternehmens mitberücksichtigt werden.

Ein offener Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität hat wiederum Auswirkungen für die einzelne Person sowie das gesamte Unternehmen.
Insgesamt zeigen LSBT*-Personen höhere psychosomatische Beschwerden aufgrund der erlebten Stigmatisierung und Diskriminierung (Ott et al., 2017; Petrou & Lempke, 2017), was sich mit Befunden zum Minoritäten-Stress-Modell deckt (Meyer, 2013). Die erhöhte psychosomatische Belastung lässt sich unter anderem anhand der nachweislich geringeren Unterstützung durch die eigene Familie erklären: Die Unterstützungswerte durch die Familie sind bei heterosexuellen Personen insgesamt höher (Kroh et al., 2017). In diesem Zusammenhang hat ein offener Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität positive Konsequenzen für die psychische Gesundheit (vgl. Meinhold & Frohn, 2016; Meyer, 2013) der Befragten: So leiden Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, weniger stark unter psychosomatischen Beschwerden und erleben trotz Diskriminierung weniger Beanspruchung. Gerade Trans*-Personen, die verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, berichten die meisten psychosomatischen Beschwerden und zeigen ein höheres Suizidrisiko. Das bedeutet nicht, dass es nicht auch (Einzel-)Personen gibt, die gerade durch einen offenen Umgang Diskriminierungs- und Ausschlusserfahrungen machen. In Bezug auf die Gesamtstichprobe ist jedoch festzuhalten, dass das Ausmaß der Somatisierung bei den Personen, die verschlossen sind, stärker ausgeprägt ist, als bei solchen, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen.

Neben positiven Auswirkungen auf die psychische Gesundheit geht ein offener Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz mit mehr freien Ressourcen einher. Personen, die offener sind, verwenden weniger Ressourcen darauf, sich Gedanken über ihr Verhalten am Arbeitsplatz zu machen. Sie müssen nicht so sehr darauf achten, was bedenkenlos erzählt werden kann bzw. welche Handlungen die sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität verraten könnten, sodass sie mehr Kapazitäten frei haben und sich besser der Arbeit widmen können.

Auch sind Personen, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, zufriedener mit ihrer Arbeit, fühlen sich ihrem Unternehmen stärker verbunden und sind stärker davon überzeugt einen wertvollen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten. Für bisexuelle Befragte gelten die meisten dargestellten Zusammenhänge nicht.

Offene bisexuelle Befragte geben zwar an mehr freie Ressourcen zu haben, nicht jedoch weniger psychosomatische Beschwerden, eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine höhere Verbundenheit zum Unternehmen. Dies könnte daran liegen, dass bisexuelle Befragte sehr heterogene Erfahrungen innerhalb ihrer Gruppe machen, da sie aufgrund bestehender Partnerschaften unterschiedlich wahrgenommen werden. Hier empfiehlt sich zukünftig eine differenzierte Auswertung für bisexuelle Personen in Abhängigkeit ihres Beziehungsstatus. Darüber hinaus wäre – wie bereits erwähnt – eine Unterscheidung bi- und pansexueller Personen wünschenswert.

Auch wenn die statistischen Maße für die genannten Zusammenhänge als auffällig, jedoch nicht immer als groß zu bezeichnen sind, sind solche Nachweise – gerade bei Konstrukten wie Arbeitszufriedenheit etc., die vielen diffizilen, multikausalen Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen ausgesetzt sind – als bedeutsam zu bezeichnen.



Hervorgehoben werden sollte, dass gerade lesbische und schwule, aber auch zunehmend bisexuelle und Trans*-Personen im Rahmen ihrer Emanzipationsgeschichte ihre sexuelle Identität bzw. ihre Geschlechtsidentität selbstverständlicher thematisieren, diese in größerem Ausmaß als vor zehn Jahren positiv besetzen und mehr als früher einen adäquaten, respektvollen Umgang einfordern. So ist ein Großteil der Befragten sicher, dass Arbeitgeber_innen, bei denen sich LSBT*-Personen einbringen können, davon profitieren. Ebenfalls ist die Mehrheit der Ansicht, dass es so etwas wie eine (lebensgeschichtlich bedingte) Kompetenz (z.B. besonders gute Fähigkeiten im sozialen Kontakt, im Einschätzen der Mitmenschen, bei Konfliktlösung etc.) gibt. Unter dieser Perspektive haben LSBT*-Personen „etwas zu bieten", d.h. sie sind nicht mehr nur darauf angewiesen, für ihre Rechte zu kämpfen, sondern können im Bewusstsein ihrer Fähigkeiten und Potenziale ethisch-moralische Forderungen des Respekts ihrer Lebensweise stellen und diese argumentativ im Unternehmenssinn untermauern. So prüfen LSBT*-Personen heute auch stärker, ob Organisationen als LSBT*-freundlich gelten, sodass Selektionsprozesse bei der Nutzung von Dienstleistungen, bei Kaufentscheidungen und bei Bewerbungen bei Unternehmen entstehen. Damit ist es für Arbeitgeber_innen nicht mehr ausschließlich unter einer ethischen (und juristischen) Perspektive sinnvoll und notwendig, LSBT*-Personen adäquat zu berücksichtigen, sondern auch im Sinne einer nachhaltigen und produktiven Unternehmensentwicklung.

8

FAZIT

Welche Schlüsse sind zu ziehen?

„Ich habe an meinem Arbeitsplatz kein Problem mit Kollegen über meine sexuelle Identität zu sprechen. Aber es gibt einige Kunden, bei denen ich immer wieder vermeide bei persönlicheren Gesprächen zu erwähnen, dass ich eine Partnerin habe, auch wenn es Gelegenheit dazu gäbe. Obwohl wir offen leben, fällt es mir oft schwer mich zu outen, obwohl ich fast noch nie eine negative Erfahrung damit hatte.“

Nachdem in den Analysen der ersten Auflage von „Out im Office?! 2007“ ausschließlich die Arbeitssituation lesbischer und schwuler Beschäftigter betrachtet wurde, konnte die jetzige Neuauflage auf der Basis qualitativer Forschung die Erkenntnisse um die Arbeitssituation von bisexuellen und Trans*-Personen erweitern.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass in Zukunft ein Vergleich mit Personen, die an einem LSBT*-Arbeitsplatz tätig sind, ebenso interessant wäre. Auch könnten weitere Hinweise entstehen, wenn die Daten in Bezug gesetzt werden zu vergleichbaren Konstrukten (Commitment, Arbeitszufriedenheit etc.) bei heterosexuellen Arbeitnehmern_innen. Da nur wenige der Befragten eine andere als die deutsche Herkunft haben, lassen sich für diese Gruppe aufgrund der geringen Fallzahlen kaum Aussagen ableiten, sodass zukünftig eine Betrachtung von LSBT*-Personen nach deren jeweiligen Herkunft geboten scheint. Bisher existieren ebenfalls nur wenige europäische Vergleichsstudien (Europäische Kommission, 2006b; FRA, 2013), die insgesamt für eine begrenzte Toleranz gegenüber LSBT*-Personen in Europa sprechen. So ergab eine europaweite Untersuchung der FRA (2013), dass 47% der LSBT*-Befragten innerhalb des letzten Jahres von persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung anhand ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität berichteten. 20% der Befragten gaben in diesem Zusammenhang auch Benachteiligungserfahrungen auf der Arbeit an. Gleichzeitig zeigen sich deutliche Länderunterschiede. Eine detaillierte Untersuchung der Zusammenhänge, wie sie in der vorliegenden Arbeit stattgefunden hat, fehlt im europäischen Vergleich nach wie vor, sodass eine systematische Analyse der Lebens- und Arbeitssituation von LSBT*-Personen in europäischen Ländern interessante Ergebnisse bringen und herausfordernde Entwicklungspotenziale aufzeigen könnte.



„Ich arbeite als Sozialarbeiterin. Mit KollegInnen und Vorgesetzten habe ich keine Probleme bisher gehabt. Gegenüber den KlientInnen bin ich jedoch sehr zögerlich mich zu outen. Eigentlich nur, wenn ich angesprochen werde. Ich lebe sonst sehr offen, schütze aber meine Privatsphäre gegenüber den KlientInnen. Das hat zwar auch mit dem Berufsfeld zu tun (Arbeit mit Straffälligen), aber mein Lesbischsein spielt dabei auch eine Rolle. Zur Diskriminierung am Arbeitsplatz gehört für mich auch Diskriminierung durch Klientel."

„Ich wurde diskriminiert, diskreditiert und gemobbt. Mir ist der Boden unter den Füßen entzogen worden. Ich frage mich: Warum? Warum? Was habe ich falsch getan? Ich habe in Deutschland, wie jeder Mensch auch hier studiert und erfolgreich abgeschlossen. Ich kann nichts dafür, dass ich schwarz und schwul bin. Ich möchte auch meinen Beitrag in unserer Gesellschaft leisten. Aufgrund meiner Herkunft und Sexualität werden Steine in meinen Weg gelegt. [...]"

Im Feedback am Ende der Befragung haben manche Personen darauf hingewiesen, dass auch der Kontakt zu Kunden_innen, Schülern_innen, Klienten_innen, Patienten_innen etc. eine wesentliche Rolle im Berufsalltag spielt und sich dieser Kontakt teilweise deutlich von dem zu Kollegen_innen unterscheidet. Insofern haben einige Befragte den Wunsch geäußert, dass auch dieser Bereich Gegenstand wissenschaftlicher Auseinandersetzung werden solle. Daher ist festzuhalten, dass insbesondere auch Fragen, die mit organisationsexternen Kontakten zusammenhängen, in weiteren Untersuchungen Berücksichtigung finden sollten.

Insgesamt zeigt sich, dass lesbische und schwule Beschäftigte innerhalb der letzten zwanzig Jahre zunehmend offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen können. Dennoch berichten die Befragten genauso häufig wie vor zehn Jahren von Diskriminierungserfahrungen. Von diesen sind zwei Drittel im Rahmen des AGG und jede fünfte strafrechtlich relevant. Im Vergleich zu lesbischen und schwulen Befragten gehen bisexuelle und Trans*-Personen wesentlich verschlossener mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität um. Trans*-Personen berichten zwei bis dreimal so häufig von Diskriminierungserfahrungen wie lesbische, schwule und bisexuelle Personen. Dabei sind über die Hälfte AGG- und sogar mehr als zwei Drittel strafrechtlich relevant. Arbeitsplatzrelevante Diskriminierung wird dabei häufig nicht nur anhand der sexuellen Identität, sondern anhand mehrerer Merkmale zugleich erlebt (Kalkum & Otto, 2017). Dass lesbische und schwule Personen einer anderen Herkunft als der deutschen verschlossener mit ihrer sexuellen Identität umgehen, bzw. dass Trans*-Personen mit Beeinträchtigungen einen verschlosseneren Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität zeigen, kann vor dem Hintergrund dieses Befunds besser verstanden werden: Aufgrund möglicher Mehrfachdiskriminierung entscheiden sich diese Personen womöglich für einen verschlossenen Umgang mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität. Zukünftig sollten im Sinne einer intersektionalen Forschungsperspektive die Daten hinsichtlich der Diskriminierungserfahrungen anhand mehrerer Merkmale genaueren Betrachtungen unterzogen werden (für einen ersten Überblick zu intersektionalen Betrachtungen vor dem Hintergrund der sexuellen Identität siehe Kalkum & Otto, 2017).

Resümierend kann festgehalten werden, dass sich Homo-, Bi- und Trans*-Negativität in der Gesellschaft weiterhin relativ stabil nachweisen lässt (vgl. Beigang et al., 2017; Chrapa, 2003; Institut für interdisziplinäre Konflikt und Gewaltforschung [IKG], 2006; Kalkum & Otto, 2017; Küpper et al., 2017). Dies erklärt auch die in der Studie festgestellten Konsequenzen für LSBT*-Arbeitnehmer_innen (Diskriminierungserfahrungen etc.). Um hier im Sinne einer Humanisierung der Arbeitswelt eine Optimierung für alle zu erreichen, ist ein neuer Umgang mit Intoleranz und Feindlichkeit (vgl. z.B. Sader, 2002) bzw. eine konstruktiv-utopische Überwindung von Gewalt (vgl. Groeben, 2007) sehr zu wünschen.

Möglichkeiten, solche Entwicklungen proaktiv zu gestalten sind:





Dass lesbische und schwule Beschäftigte offener als vor zehn Jahren mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen können, kann als wichtiger Fortschritt hin zu mehr gesellschaftlicher Gleichstellung gedeutet werden. Gleichzeitig zeigt das hohe Maß an erlebter Diskriminierung, dass Homo-, Bi- und Trans*-Negativität noch immer weit verbreitet sind. Die Ergebnisse dieser Untersuchung verdeutlichen, dass Arbeitgeber_innen hier Gestaltungsmöglichkeiten haben und Verantwortung übernehmen können bzw. müssen. Diversity-Maßnahmen, die nicht nur lesbische und schwule, sondern auch explizit bisexuelle und Trans*-Personen mitberücksichtigen, bieten das Potenzial eine Unternehmenskultur zu etablieren, die von Wertschätzung und Respekt geprägt ist, und in der LSBT*-Personen ihre Ressourcen und Kompetenzen gänzlich einbringen können. Davon profitieren letztlich nicht nur die LSBT*-Beschäftigten, sondern auch das gesamte Unternehmen.

„Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz weniger auf Grund meiner queeren Identität als auf Grund meiner Identität als Frau diskriminiert."

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS]. (2017). *Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.* Berlin: Autorin.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice.* Cambridge: Addison-Wesley.

Althoff, N. (2017). *Das Diskriminierungsverbot im nationalen deutschen Recht.* In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 239-262). Heidelberg: Springer.

Beck, V. (03.08.2017). *Schriftliche Frage Monat Juli 2017 - Pressemitteilung.* Berlin: Bundesministerium des Inneren.

Beigang, S., Fetz, K., Foroutan, N., Kalkum, D. & Otto, M. (2016). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland 2015. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung.* Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung.* Baden-Baden: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

Bereswill, M. & Ehlert, G. (2017). *Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung.* In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 499-510). Heidelberg: Springer.

Bochow, M., Wright, M. T. & Lange, M. (2004). *Schwule Männer und Aids. Risikomanagement in Zeiten der sozialen Normalisierung einer Infektionskrankheit. Eine Befragung im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.* AIDS-Forum, Band 48. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V. (DAH).

Brunner, F. & Schweizer, K. (2016). *Zur Diversity sexueller Orientierungen.* In P. Genkova, & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche* (S. 379-392). Heidelberg: Springer.

Çetin, Z. & Grigowski, Z. (2016). *Einheit und Differenz: Sexuelle und geschlechtliche Identitäten zwischen Einschlüssen und Ausschlüssen.* In P. Genkova, & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche* (S. 379-392). Heidelberg: Springer.

Charta der Vielfalt. (2013). *Kurzumfrage. Diversity Management.* Berlin: Autorin.

Chrapa, M. (2003). *Hassgruppen in der deutschen Gesellschaft. Negativ wahrgenommene Personen im Bild der öffentlichen Meinung.* Halle: FOKUS-Institut.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences.* Hillsdale: Erlbaum.

Council of the European Union. (2013). *Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons.* Luxemburg: Autorin. Zugriff am 29.08.2017 unter http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/EN/foraff/137584.pdf

Dalia Research. (2016). *Counting the LGBT population: 6% of Europeans identify as LGBT.* Zugriff am 05.09.2017 unter https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/

DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D. & Ispas, D. (2017). *Workplace discrimination against sexual minorites: subtle and not-so-subtle. Canadian Journal of Administrative Scienes*, 34(2), 121-132.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH [DGFP]. (2003). *Managing Diversity. Neue Herausforderungen für die internationale Unternehmung – Ökonomische und sozial wissenschaftliche Relevanz.* Düsseldorf: Autorin.

Diamond, M. (1993). *Homosexuality and Bisexuality in different populations.* Archives of Sexual Behavior, 22(4), 291-310.

Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Auflage).* Berlin: Springer.

Europäische Kommission. (2005a). *Geschäftsnutzen von Vielfalt. Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz.* Brüssel: Autorin.

Europäische Kommission. (2005b). *Bekämpfung von Diskriminierungen in der europäischen Union.* Brüssel: Autorin.

Europäische Kommission. (2006b). *Eurobarometer 66. Die öffentliche Meinung in der europäischen Union.* Zugriff am 18.02.2007 unter http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb66/eb66_en.htm

Fiedler, P. (2004). *Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt.* Weinheim: Beltz.

FRA-Agentur der Europäischen Union für Grundrechte. (2013). *LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union.* Wien: Autorin.

FRA-Agentur der Europäischen Union für Grundrechte. (2017). *Grundrechte-Bericht 2017. FRA Stellungnahmen.* Wien: Autorin.

Franke, G. (2000). BSI. *Brief Symptom Inventory - Deutsche Version. Manual.* Göttingen: Beltz.

Franzen, J. & Sauer, A. (2010). *Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben.* Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010.

Frohn, D. (2005). Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie. In Vorstand des Psychologischen Instituts (Hrsg.), *Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozial-wissenschaftlichen Psychologie, Jahrgang X, Heft 1* (S. 19-63). Köln: Vorstand des Psychologischen Instituts.

Frohn, D. (2006). Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt… Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu les-bi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management. In M. Pietzonka & T. Wilde (Hrsg.), *Queer school. Schwule und Lesben machen Schule* (S. 83-98). Göttingen: Edition Waldschlösschen.

Frohn, D. (2007). *„Out im Office?!" Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz.* Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.

Frohn, D. (2013). Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. *Forum Qualitative Sozialforschung,* 14(3), Art. 6.

Frohn, D. (2014a). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildenberger, J. Evans, R. Lautmann, & J. Pastötter (Hrsg.), *Was ist Homosexualität?* (S. 477-511). Hamburg: Männerschwarm Verlag.

Frohn, D. (2014b). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 27, 328-351.

Frohn, D., & Meinhold, F. (2016a). *Spezifika der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit Trans*-Experten_innen.* Köln: Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung [eigene Veröffentlichung].

Frohn, D., & Meinhold, F. (2016b). *Spezifika der Arbeitssituation von bisexuellen Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit bisexuellen (Alltags-)Experten_innen.* Köln: Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung [eigene Veröffentlichung].

Fuchs, W., Ghattas, D. C., Reinert, D. & Widmann, C. (2012). *Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen.* Köln: LSVD.

Fuchs, W., Kempe-Schälecke, C.-H., Richter, E. & Franzen, J. (2017). *Gutachten. Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst.* Berlin: Bundesvereinigung Trans* e.V.

Gächter, A. (2017). Diversity Management als Anti-Diskriminierungsstrategie. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 657-682). Heidelberg: Springer.

Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.) (2016a). *Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder.* Heidelberg: Springer.

Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.) (2016b). *Handbuch Diversity Kompetenz. Band 2: Gegenstandsbereiche.* Heidelberg: Springer.

Gooß, U. (2003). Konzepte der Bisexualität. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 16, 51-65.

Groeben, N. (2007). Die Überwindung destruktiver Gewalt als konstruktives Lebensthema (Vorwort). In M. Sader (Hrsg.), *Destruktive Gewalt. Möglichkeiten und Grenzen ihrer Verminderung.* Weinheim: Beltz.

Hamm, J. (2016). *Policy Paper Recht des Bundesverbandes Trans*. Paradigmenwechsel. Zum Reformbedarf des Rechts in Bezug auf Trans*.* Berlin: Bundesverband Trans* e.V.i.Gr.

Hark, S. (2000). *Neue Chancen – alte Zwänge? : zwischen Heteronormativität und posttraditionaler Vergesellschaftung; zur sozialen und psychischen Situation lesbischer Mädchen und schwuler Jungen in Nordrhein-Westfalen. Expertise zum 7. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen.* Düsseldorf: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW.

Haversath, J., Gärttner, K. M., Kliem, S., Vasterling, I., Strauss, B. & Kröger, C. (2017). Sexual behavior in Germany – results of a representative survey. *Deutsches Ärzteblatt 2017*, 114, 544-550.

Holzleithner, E. (2017). EU-rechtliche Bestimmungen zum Diskriminierungsverbot. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 211-238). Heidelberg: Springer.

ILGA-Europe (2017). *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe.* Brüssel: Autorin.

Institut für interdisziplinäre Konflikt und Gewaltforschung [IKG]. (2006). *Indikatoren des Syndroms Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Vergleich.* Zugriff am 15.06.2006 unter http://www.uni-bielefeld.de/ikg/index.htm

Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews.* Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Kinsey, A. C., Pomeroy, W. B. & Martin, C. E. (1948). *Sexual behavior in the human male.* Philadelphia: Saunders.

Kinsey, A. C., Pomeroy, W. B. & Martin, C. E. (1953). *Sexual behavior in the human female.* Philadelphia: Saunders.

Knoll, C., Edinger, M., & Reisbeck, G. (1997). *Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt.* München: Profil.

Köllen, T. (2013). *Bisexuality and Diversity Management – Addressing the B in LGBT as a relevant 'Sexual Orientation' in the workplace.* Journal of Bisexuality, 13(1), 122-137.

Köllen, T. (2016). Intersexualität und Transidentität im Diversity Management. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche* (S. 1-18). Heidelberg: Springer.

Krack-Rohberg, E., Rübenach, S., Sommer, B. & Weinmann, J. (2016). Familie, Lebensformen und Kinder. In: Statistisches Bundesamt (Destatis) und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.), *Datenreport 2016. Bundeszentrale für Politische Bildung* (S. 43-78). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Krell, C., Oldemeier, K. & Müller, S. (2015). *Coming-out – und dann...?!. Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen.* München: Deutsches Jugendinstitut e. V.

Kreysern, C. (2016). *Transidente Beschäftigte – Eine qualitative Studie zur Erfassung positive Maßnahmen in der Begleitung von Transitionsprozessen.* [Masterarbeit].

Kroh, M., Kühne, S., Kipp, C. & Richter, D. (2017). Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland, *DIW Wochenbericht, 35,* 687-699.

Kuhnen, S. (2017). Vom Verschwinden einer Identität. In S. Kuhnen (Hrsg.'in), *Lesben Raus! Für mehr lesbische Sichtbarkeit.* (S. 25-31). Berlin: Querverlag.

Küpper, B., Klocke, U. & Hoffmann, C. (2017). *Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage.* Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017.

Laux, L. & Renner, K.-H. (2002). Self-Monitoring und Authentizität: Die verkannten Selbstdarsteller. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 23*(2), 129-148.

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland [LSVD]. (2017). *Ehe für Alle.* Zugriff am 29.08.2017 unter https://www.lsvd.de/politik/oeffnung-der-ehe/ehe-fuer-alle-eine-chronik.html

Losert, A. (2004). Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. [Magisterarbeit].

Lottmann, R. & Lautmann, R. (2015). Queer und Alter(n) – zum Forschungsstand. In F. Schmidt, A.-C. Schondelmayer & U. B. Schröder (Hrsg.), *Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine* (S. 337-356). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Maas, J. (1996). Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema. *Zeitschrift für Personalforschung, 96*(2), 107-134.

Maas, J. (1999). *Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften.* Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Meinhold, F. & Frohn, D. (2016). Daily Work Out?!: The relationship between selfrepresentation, degree of openness about one's gay or lesbian identity, and psychological stress in the workplace. In T. Köllen (Eds.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (S. 321-338). Schweiz: Springer.

Meyer, I. H. (2013). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 1,* 3–26.

Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen [MFJFG]. (1999). *Studie über Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen. Gewalt gegen lesbische Frauen.* Düsseldorf: Autor.

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen [MGSFF]. (2003). *Grundlagenforschung zu Ursachen und Auswirkungen. Einsamkeit und soziale Isolation schwuler Männer.* Düsseldorf: Autor.

Ott, A., Regli, D. & Znoj, H. (2017). Minoritätenstress und soziale Unterstützung: Eine Online-Untersuchung zum Wohlbefinden von Trans* Personen in der Schweiz. *Zeitschrift für Sexualforschung, 30*(02), 138-160.

Petrou, P. & Lemke, R. (2017). Victimisation and life satisfaction of gay and bisexual individuals in 44 European countries: the moderating role of country-level and person-level attitudes towards homosexuality. *Culture, Health & Sexuality,* 1-18.

Rada, A. (2016). LGBTI-Politik: *Deutschland im EU-Vergleich.* Frankfurt am Main: Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa.

Sader, M. (2002). *Toleranz und Fremdsein. 16 Stichworte zum Umgang mit Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit.* Weinheim: Beltz.

Schreier, M. (2017). Kontexte qualitativer Sozialforschung: Arts-Based-Research, Mixed Methods und Emergent Methods. *Forum Qualitative Sozialforschung, 18*(2), 1-19

Statistisches Bundesamt. (2017a). *Bildungsstand der Bevölkerung 2016.* Wiesbaden: Autorin.

Statistisches Bundesamt. (2017b). *ILO-Arbeitsmarktstatistik – Überblick Deutschland.* Zugriff am 29.08.2017 unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/Konjunkturindikatoren/Arbeitsmarkt/arb410.html

Steffens, M. C. (1999). *„Wie homophob sind Sie auf einer Skala von 1-7?" Die Erfassung der Einstellung zu Lesben und Schwulen. In Dt. AIDS-Hilfe (Hrsg.), Lesben und Schwule in der Arbeitswelt* (S. 102-132). Berlin: Autorin.

Stuber, M. (2004). *Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern.* Neuwied: Luchterhand.

Stuber, M. (2006). *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis.* Freiburg: Haufe.

Stuber, M. & Iltgen, A. (2002). *Gay Marketing: Von der neuen Offenheit profitieren.* Neuwied: Luchterhand.

Trans-Ident e.V. (2017). *Wie viele Transsexuelle gibt es in Deutschland?* Zugriff am 20.07.2017 unter http://www.trans-ident.de/informationen/174-wie-viele-transsexuelle-gibt-es-in-deutschland

Tuider, E. & Lietz, L. (2003). Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik. In M. C. Steffens & M. Ise (Hrsg.), *Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie* (S. 155-168). Lengerich: Papst.

Völklinger Kreis e.V. (2011). *Diversity Management in Deutschland 2011 – eine empirische Studie des Völkinger Kreis e.V.*, Berlin: Völklinger Kreis.

Völklinger Kreis e.V. (2013). *Diversity Management in Deutschland 2013. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V.*, Berlin: Völklinger Kreis.

Völklinger Kreis e.V. (2015). *Diversity Management in Deutschland 2015. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V.*, Berlin: Völklinger Kreis.

Winfield, L. & Spielman, S. (1995). *Straight talk about gays in the workplace.* New York: amacom (American Management Association).

Zick, A., Küpper, B. & Krause, D. (2016). *Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016.* Bonn: Dietz.

Zillich, N. (1988). *Homosexuelle Männer im Arbeitsleben.* Frankfurt: Campus

Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis





Autoren_innen



Prof. Dr. Dominic Frohn

Dominic Frohn ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius in Köln und wissenschaftlicher Leiter des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Seit über 15 Jahren arbeitet er im Themenkomplex Diversity auf Anwendungsseite als Praktiker und seit über zwölf Jahren wissenschaftlich in der Durchführung qualitativer und quantitativer Diversity-Forschung.



M.Sc. Psych. Florian Meinhold

Florian Meinhold ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Seit beinahe fünf Jahren beschäftigt er sich im Rahmen von Forschung und Praxis mit Diversity-Themen, insbesondere der sexuellen Identität und der Geschlechtsidentität. Als Psychotherapeut i. A. gilt sein Interesse besonders einer gesundheitspsychologischen Betrachtung der Arbeitssituation von LSBTTIQ-Personen.



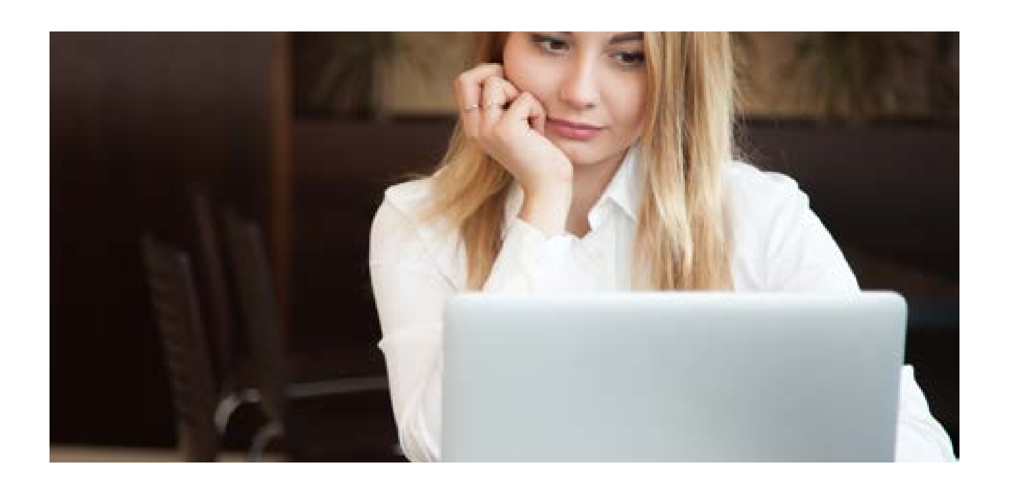
B.Sc. Psych. Christina Schmidt

Christina Schmidt ist Projektassistenz des IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. Sie hat bereits zu einigen wirtschaftspsychologischen Themen geforscht und als Co-Autorin publiziert. Im Zusammenhang von Diversity ist sie geprägt von einem ressourcenorientierten Menschenbild, weshalb es ihr ein Anliegen ist, zu einer Verbesserung der Arbeitssituation von LSBTTIQ-Beschäftigten beizutragen.



Fotocredits

Frohn, Meinhold, Schmidt: Markus Biemann
Benzoix/Freepik
creativeart/Freepik
fanjianhua/Freepik
freestockcenter/Freepik
jcomp/Freepik
ijeab/Freepik
Katemangostar/Freepik
Mario_Luengo/Freepik
nikitabuida/Freepik
onlyyouqj/Freepik
Peoplecreations/Freepik
Pressfoto/Freepik
welcomia/Freepik
yanalya/Freepik
zaozaa09/Freepik



Linkverzeichnis

ABQueer e.V. (Aufklärung und Beratung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt)	www.abqueer.de
AG Schwule Lehrer bei der GEW Berlin	www.schwulelehrer.de
(Deutsche) Aids-Hilfe e.V.	www.aidshilfe.de
AHsAB (Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr)	www.ahsab-ev.de
AndersARTiG e.V. (LSBT-Landesverband in Branden-burg)	www.andersartig.info
„anders und gleich – Nur Respekt Wirkt“ NRW (Kam-pagne der LAG Lesben NRW)	www.andersundgleich-nrw.de
Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW	www.vielfalt-statt-gewalt.de
Amigas (Netzwerk lesbische Selbstständige NRW)	www.amigas.de
BASG (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule im Ge-sundheitswesen)	www.basg.de
BASJ (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule Juristen)	www.lsvd.de/community/basj.html
BiNe (Bisexuelles Netzwerk e.V. in Deutschland)	www.bine.net
BISS (Bundesinteressenvertretung Schwuler Senioren e.V.)	www.schwuleundalter.de
BLSJ (Bund lesbischer und schwuler JournalistInnen)	www.blsj.de
BMH (Bundesstiftung Magnus Hirschfeld)	www.mh-stiftung.de
Bundesvereinigung Trans*	www.bv-trans.de
Charta der Vielfalt	www.charta-der-vielfalt.de
Dachverband Lesben und Alter	www.lesbenundalter.de/de/
Deutsche Bank: dbPride	www.db.com/cr/de/konkret-diversity-management.htm
Deutsche Telekom: queerbeet	www.queerbeet.info
DGTI (Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.)	www.dgti.org
ENOUGH is ENOUGH! (Initiative zur Unterstützung der LGBTI* Community)	www.enough-is-enough.eu
Ford: GLOBE	www.fordglobe.org/de
Gays and Lesbians aus der Türkei Berlin-Brandenburg (GLADT) e.V.	www.gladt.de
gbn (Gay Bankers Network – Netzwerk lesbischer und schwuler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Finanzdienstleistungsunternehmen)	www.gay-bankers-network.de
Gerede - homo, bi und trans e.V. (Dresdner Verein für Menschen mit vielfältigen Liebes- und Lebensweisen sowie deren Angehörige)	www.gerede-dresden.de/index.php/home.html
HAKI e.V. (Verein für Lesben, Schwule und Transgender in Schleswig-Holstein)	www.haki-sh.de/de/
IBM: Eagle@IBM	www.eagle-deutschland.de
KCM Münster (Schwulenzentrum Münster e.V.)	www.kcm-münster.de
Landesarbeitsgemeinschaft Lesben NRW e.V.	www.lesben-nrw.de
Landesstelle für Gleichbehandlung - Gegen Diskriminierung, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin	www.berlin.de/sen/lads/

Lesbenberatung Berlin e.V.	www.lesbenberatung-berlin.de
LesbenRing e.V. (Dachverband für lesbische Frauen, Lesbengruppen und Organisationen)	www.lesbenring.de
LesMigraS (Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich der Lesbenberatung)	www.lesmigras.de
Lili Marlene Transidenten Lebenshilfe (Selbsthilfeorganisation zur Lebenshilfe für transidente Menschen und deren Angehörige)	www.lilimarlenedortmund.wordpress.com
LSVD (Lesben- und Schwulenverband Deutschland)	www.lsvd.de
MANEO (Das schwule Anti-Gewalt Projekt in Berlin)	www.maneo.de
MILES (Zentrum für Migranten, Lesben und Schwule)	www.berlin.lsvd.de/projekte/miles/
PROUT AT WORK	www.proutatwork.de
QUEER LEBEN (Inter- und Trans*-Beratung Berlin)	www.queer-leben.de
QueerNet Rheinland-Pfalz e.V. (Netzwerk von queeren Vereinen und Initiativen in Rheinland-Pfalz)	www.queernet-rlp.de
Rainbow Refugees (Unterstützung von lesbischen, schwulen, bi-, trans*-, inter*sexuellen und queeren Geflüchteten)	www.rainbow-refugees.de www.rainbow-refugees.cologne/doku.php
RuT (Rad und Tat, Offene Initiative lesbischer Frauen e.V.)	www.rut-berlin.de
Referat Gender- und Diversity Management (Uni Köln)	www.gedim.uni-koeln.de
SCHLAU NRW (Dachverband)	www.schlau.nrw
Schwules Forum Niedersachsen	www.niedersachsen.gay-web.de/sfn/
Schwules Netzwerk NRW e.V.	www.schwul-nrw.de/aktuelles/20060904081755.html
Schwusos Köln	www.schwusos-koeln.de/index.html
VelsPol (Verband lesbischer und schwuler Polizeibe-diensteter)	www.velspol.de
VLSP* (Verband für lesbische, schwule, bisexuelle, Trans*, intersexuelle und queere Menschen in der Psychologie)	www.vlsp.de
Völklinger Kreis (Verband schwuler Führungskräfte)	www.vk-online.de
Volkswagen Bank: Mitarbeiter/innen-Netzwerk QUEERdirekt	www.queerdirect.de
Wirtschaftsweiber (Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte)	www.wirtschaftsweiber.de

Impressum

Herausgeber:
IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Kontakt:
Dr. Frohn GmbH
IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung
Hansaring 11 | 50670 Köln

Telefon 0221 | 340 11 33
Fax 0221 | 340 07 04

info@diversity-institut.info
www.diversity-institut.info

Gestaltung:
Markus Biemann
markusbiemann - gestaltet

Stand:
November 2017
(ergänzt: April 2018)

„Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz weniger auf Grund meiner queeren Identität als auf Grund meiner Identität als Frau diskriminiert.“

„Mit meinen Kolleginnen habe ich keine Probleme. Schwieriger ist es mit den Schülern.“

„Die Arbeit, die Sie leisten ist wichtig und dringend notwendig!! Weiter so! Wichtig ist nur, dass die Ergebnisse nicht nur im wissenschaftlichen, sondern, ebenfalls im gesellschaftlichen Kontext diskutiert werden.“